

Die Rechtsform der gewerkschaftlichen Unterorganisationen
und ihre Rechtsstellung im Tarifvertragsrecht

Dissertation
vorgelegt der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz
zur Erlangung des Grades eines ~~_____~~
Doktors der Rechtswissenschaft (Dr. jur.)

von

Rainer Kunadt
~~_____~~

1974

1975
~~_____~~



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41554413_0086

Abkürzungsverzeichnis

Die Rechtsform der gewerkschaftlichen Unterorganisationen
und ihre Rechtsstellung im Tarifvertragsrecht

Dissertation

vorgelegt der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz
zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Rechtswissenschaft (Dr. jur.)

von

Rainer Kunadt

1974



1. Berichterstatter: Prof. Dr. A. Kraft
2. Berichterstatter: Prof. Dr. D. Heckelmann

Tag der mündlichen Prüfung: 28.1.1975

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
aaO.	am angegebenen Ort
ABl.	Arbeitsblatt
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für civilistische Praxis
aF	alte Fassung
AG	Amtsgericht
AktG	Aktiengesetz
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR	Arbeitsrecht
Art.	Artikel
AuR	Arbeit und Recht
BABl.	Bundesarbeitsblatt
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BayOblG	Entscheidungen des Bayerischen Obersten Landesgerichts
BB	Der Betriebsberater
Bd.	Band
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
DB	Der Betrieb
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DJ	Deutsche Justiz
DPG	Deutsche Postgewerkschaft

DtPrivatR	Deutsches Privatrecht
FGO	Finanzgerichtsordnung
FN	Fußnote
GED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GenG	Genossenschaftsgesetz
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Gew.	Gewerkschaft
GG	Grundgesetz
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
HGB	Handelsgesetzbuch
HRR	Höchstrichterliche Rechtsprechung
IG	Industriegewerkschaft
IherJB	Iherings Jahrbücher
JR	Juristische Rundschau
JuS	Juristische Schulung
JW	Juristische Wochenschrift
KG	Kammergericht
KO	Konkursordnung
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
LM	Lindenmaier-Möhring, Nachschlagwerk des BG
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
m.w.Nachw.	mit weiteren Nachweisen
NF	Neue Folge
NGG	Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZfA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OblGZ	Die Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiet des Zivilrechts

ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transporte und Verkehr
OLG	Oberlandesgericht
PartG	Parteiengesetz
R	Rückseite
RAG ARS	Sammlung von Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts
RAGE	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts
RdA	Recht der Arbeit
Rdnr.	Randnummer
RG	Reichsgericht
RGB1	Reichsgesetzblatt
GRK	Reichsgerichtsrätekommentar
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
S	Seite
SeuffA	Seufferts Archiv für Entscheidungen oberster Gerichte
SGG	Sozialgerichtsgesetz
TarifVO	Verordnung über Tarifverträge
TVG	Tarifvertragsgesetz
Vg10	Vergleichsordnung
Vorbem.	Vorbemerkung
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WA	Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung
WiGB1	Wirtschaftsgesetzblatt
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZPO	Zivilprozeßordnung

Satzungsverzeichnis

1. Satzung der Deutschen Angestelltengewerkschaft von 1967
2. Satzung der IG Bau, Steine, Erden vom 1.1.1970
3. Satzung der IG Bergbau und Energie vom 25.9.1965
4. Satzung der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger von 1966
5. Satzung der IG Chemie, Papier, Keramik von 1969
6. Satzung der IG Druck und Papier vom 1.1.1970
7. Satzung der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands vom 1.11.1968
8. Satzung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft vom 4.6.1968
9. Satzung der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft vom 16.10.1968
10. Satzung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen vom 20.9.1968
11. Satzung der Gewerkschaft Holz und Kunststoff
12. Satzung der Gewerkschaft Leder vom 1.1.1969
13. Satzung der IG Metall vom 1.1.1969
14. Satzung der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten vom 1.1.1967
15. Satzung der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport, und Verkehr von 1968
16. Satzung der Deutschen Orchestervereinigung e.V. in der Gewerkschaft Kunst vom 16.9.1969
17. Satzung der Deutschen Postgewerkschaft vom 3.10.1968
18. Satzung der Gewerkschaft Textil - Bekleidung von 1968

Literaturverzeichnis

Bärend, Werner

- Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, Diss.
Freiburg 1927

Bauernfeind, Heinz

- Die Mitgliedschaft in Koalitionen, Düsseldorf 1957

Baumann, Wolfgang

- Die Vereinsstrafgewalt des Deutschen Fußballbundes,
Diss. Bonn 1971

Bettermann, August

- Verpflichtungsermächtigung und Vertrag zu Lasten
Dritter, JZ 1951, 321

Biedenkopf, Kurt Hans

- Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe 1964

Bobrowski-Gaul

- Das Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl., Heidelberg 1970

Boehmer, Gustav

- Grundlagen der bürgerlichen Rechtsordnung, Bd II,
2. Halbband, Tübingen 1952

Bötticher, Eduard

- Urteilsanmerkung zu BAG AP Nr. 1 zu § 97 ArbGG

Breitbach, Richard

- Nichtrechtsfähige Vereine und rechtsfähige Körper-
schaften, Breslau 1930

Brox-Rüthers

- Arbeitskampfrecht, Stuttgart 1965

Brindelmayer-Marcovics

- Vereins- und Versammlungsrecht, Wien 1951

Buchner, Herbert

- Zur rechtlichen Struktur der Personengesellschaft,
ACP 169, 483

Bulla, Gustav-Adolf

- AR-Blattei, Tarifvertrag II, Anmerkung zu Entscheidung 3 a; BVerfG v. 6.5.1964

Denecke, J.

- Zur Haftung der Gewerkschaften, BB 1959, 637

Dietz-Nikisch

- Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, München 1954

Dietz, Rolf

- Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 4. Aufl.,
München, Berlin 1967
- Die Koalitionsfreiheit in: Bettermann-Nipperdey-
Scheuner, Die Grundrechte, Band III, 1. Halbband,
S. 417, Berlin 1958
- Zur Frage der tariflichen Regelung der Einziehung
von Gewerkschaftsbeiträgen durch die Betriebe,
Köln 1963
- AR-Blattei, Berufsverbände, Anmerkung zu Entscheidung 1 (BGH)

Dölle, Hans

- Neutrales Handeln im Privatrecht in: Festschr. f. Fritz
Schulz, Bd. II, S. 268 ff., Weimar 1951

Enneccerus-Nipperdey

- Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Bd. I,
1. Halbband, 15. Aufl., Tübingen 1959

- Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Bd. I,
1. Halbband, 14. Aufl., Tübingen 1952

Erman, Walter

- Bürgerliches Gesetzbuch, Bd. 1., 5. Aufl., Münster
1972

Esser, Josef

- Schuldrecht, Bd. 1, Allgemeiner Teil, 4. Aufl.,
Karlsruhe 1970

Fabricius, Fritz

- Relativität der Rechtsfähigkeit, München 1963

Fessler

- Österreichisches Vereinsrecht, Wien 1968

Fischer

- Anmerkung zu BGH LM § 25 Nr. 2

Flechtheim, Julius

- Deutsches Kartellrecht, Leipzig 1923

Frey, Erich

- Das Schicksal des Tarifvertrages und seiner Auswir-
kungen bei Wegfall einer Tarifvertragspartei,
RdA 1965, 363

Gaul, Dieter

- Tarifliche Friedenspflicht und Firmentarifvertrag,
RdA 1966, 172

Georgakopoulos, Leonidas

- Die Gründung der Aktiengesellschaft, Diss. Hamburg
1959

Gierke v., Otto

- Deutsches Privatrecht, Bd. I, Leipzig 1895
- Die Genossenschaftstheorie und die deutsche Rechtsprechung, Berlin 1887

Grabendorff, Walter

- Anmerkung zum BAG-Beschluß v. 22.6.1956 in ZBR 1957, 60

Habscheid, Walter

- Der nichtrechtsfähige Verein zwischen juristischer Person und Gesellschaft, AcP 155, 375

Halter, Fritz

- Verbände und Sektionen in ihrem gegenseitigen Verhältnis nach Schweizer Vereinsrecht, Diss. Bern 1946

Hamann-Lenz

- Das Grundgesetz, Kommentar, 3. Aufl., Neuwied, Berlin 1970

Haussmann, Fritz

- Grundlegung des Rechts der Unternehmenszusammenschlüsse, Mannheim 1926

Heckelmann, Dieter

- Die Grenzen gewerkschaftlicher Einwirkungspflicht bei wilden Streiks, DB 1970, 158

Heß, Harald

- Zulässigkeit, Inhalt und Erstreikbarkeit betriebsnaher Tarifverträge, Diss. Mainz 1973

Huber, Ernst-Rudolf

- Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd. II 2. Aufl., Tübingen 1954

Hueck, Alfred

- AR-Blattei, Tarifvertrag VII, Die Haftung aus Tarifvertragsverletzungen

Hueck-Nipperdey

- Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 1. Halbband, 7. Aufl., Berlin, Frankfurt 1967
- Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 2. Halbband, 7. Aufl., Berlin, Frankfurt 1970

Hueck-Nipperdey-Stahlhacke-Tophoven

- Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 4. Aufl., München, Berlin 1964

Jungbluth

- Die italienische Krankheit in: Die Zeit Nr. 26 v. 21.6.1974

Kämmerer, Ludwig

- Die Rechtsnatur der offenen Handelsgesellschaft, NJW 1966, 801

Kaskel, Walter

- Zur Lehre vom Tarifbruch, NZfA 1922, 398
- Haftung für Handlungen des Betriebsrates, NZfA 1921, 11

Kaskel-Dersch

- Arbeitsrecht, 5. Aufl., Berlin, Göttingen, Heidelberg 1957

Kauffmann, Hermann

- Normsetzungsbefugnis der Tarifpartner, NJW 1966, 1681

Kraft, Alfons

- Arbeitsvertrag und kollektive Kampfmaßnahmen, RdA 1968, 286
- Abschied von der "Tarifzuständigkeit" als Wirksamkeitsvoraussetzung in: Festschr. f. Schnorr v. Carolsfeld, Köln, Berlin, Bonn, München 1972
- Anmerkung zu BAG SAE 1971, 185

Kronstein, Heinrich

- Die abhängige juristische Person, Diss. 1931

Kunze, Otto

- Streikbereitschaft als Voraussetzung der Tariffähigkeit? BB 1964, 1311

Lange, Heinrich

- Allgemeiner Teil des BGB, 13. Aufl., München 1970

Larenz, Karl

- Allgemeiner Teil des deutschen bürgerlichen Rechts, 2. Aufl., München 1972
- Lehrbuch des Schuldrechts, Bd. 1, Allgemeiner Teil, 10. Aufl., München 1970
- Lehrbuch des Schuldrechts, Bd. 2, Besonderer Teil, 10. Aufl., München 1972
- Die Lehre von der Rechtsgemeinschaft, IherJB 83, 108
- Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 2. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York 1969
- Richterliche Rechtsfortbildung als methodisches Problem, NJW 1965, 1

Leibholz-Rinck

- Grundgesetz, 4. Auflage, Köln 1971

Lehmann-Hübner

- Allgemeiner Teil des BGB, 16. Aufl., Berlin 1966

Laufke, Franz

- Vertragsfreiheit und Grundgesetz in: Festschr. f. Heinrich Lehmann, Bd. I, S. 145 ff, Berlin, Tübingen, Frankfurt 1956

Link, Harald

- Grundfragen der Tarifzuständigkeit, AuR 1966, 38

Löwisch, Manfred

- Die Voraussetzungen der Tariffähigkeit, ZfA 1970, 295

Maus, Wilhelm

- Tarifvertragsgesetz, Kommentar, Göttingen 1956

Mayer-Maly

- Anmerkung zu BAG AP Nr. 25 zu § 2 TVG

Mebus, Hans-Christoph

- System des Schadensersatzes beim Streik, Diss. Mainz 1970

Meissinger, Hermann

- Grundlagen und Grenzen der gewerkschaftlichen Machtmittel, RdA 1956, 401

Mergelmayer, Egon

- Eintragung von Satzungsbestimmungen über die Beschlufsfassung des Vorstandes in das Vereinsregister, Rechtspfleger 1966, 197

Müller, Gerhard

- Die Freiheit von parteipolitischen und kirchlichen Bindungen als eine Voraussetzung für die Tariffähigkeit einer Koalition in: Festschr. für Nipperdey, Bd. II, 2. 435, München 1965

Müller-Erzbach, Rudolf

- Das private Recht der Mitgliedschaft, Weimar 1948

Mugdan, B.

- Die gesammelten Materialien zum BGB für das Deutsche Reich, Bd. 1, Berlin 1899

Nikisch, Arthur

- Arbeitsrecht, Bd. II, 2. Aufl., Tübingen 1959
- Anmerkung zu BAG AP Nr. 25 zu § 11 ArbGG

Nipperdey, Hans-Carl

- Das Erfordernis der Gegnerreinheit bei Koalitionen, namentlich im öffentlichen Dienst in: Festschr. für Philipp Möhring, S. 88, München, Berlin 1965

Nitschke, Manfred

- Die körperschaftlich strukturierte Personengesellschaft, Bielefeld 1970

Oertmann, Paul

- BGB Allgemeiner Teil, Kommentar, Berlin 1927
- Anmerkung zu RG JW 1925, 237

Palandt

- Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar 33. Aufl., München 1973

Peters, Hans

- Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitnehmerberufsvereine in: Kaskel, Koalitionen und Koalitionskampfmittel, Berlin 1925

Radke, Olaf

- Rechtsbeziehungen zwischen einer Tarifvertragspartei und den Mitgliedern der gegnerischen Tarifvertragspartei, AuR 1956, 273

Ramm, Thilo

- Parteien des Tarifvertrages, Stuttgart 1961
- Koalitionsbegriff und Tariffähigkeit, JuS 1966, 223
- Freiheit der Willensbildung, Stuttgart 1960

Reichel, Hans

- Fragen der Tariffähigkeit in der neueren Rechtsprechung, RdA 1960, 81

- Die Tariffähigkeit in der neuesten Rechtsprechung, RdA 1963, 300
- Rechtsfragen zur Tariffähigkeit, RdA 1965, 9
- AR-Blattei, Kollektives Arbeitsrecht I, Das kollektive Arbeitsrecht

Reichert-Dannecker-Kühr

- Handbuch des Vereins- und Verbandsrechts, Neuwied 1970

Reuß, Wilhelm

- Die Stellung der Koalitionen in der geltenden Rechtsordnung in: Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 1, S. 144, Berlin 1964
- Arbeitskampfbereitschaft als Voraussetzung der Tariffähigkeit, RdA 1964, 362

RGRK

- Das bürgerliche Gesetzbuch, Kommentar, herausgegeben von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern, 11. Aufl., Bd. I, Berlin 1959

Richert

- Zur Anmeldungsbefugnis und Eintragungsfähigkeit des Vereinsvorstands, NJW 1956, 364

Rupp, Hans-Heinrich

- Die öffentlichen Funktionen der Verbände in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Neue Folge Bd. 74 / II S. 1251

Säcker, Franz-Jürgen

- AR-Blattei, Berufsverbände I, Geschichtliche Entwicklung, Begriff und Rechtsstellung der Berufsverbände

Sauter-Schweyer

- Der eingetragene Verein, 8. Aufl., München 1972

Schäfer, Adolf

- Die Wirkungen der Verbandsauflösung auf ein bestehendes Tarifvertragsverhältnis, Diss. Jena 1931

Schall, W.

- Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, IherJB 52, 1

Schaub, Günter

- Arbeitsrechts-Handbuch, München 1972

Schelp, Günther

- Parteifähigkeit der Verbände im arbeitsgerichtlichen Verfahren, AuR 1954, 70

Schmidt, Karsten

- Wechselrechtsunfähigkeit einer nichteingetragenen Personengesellschaft mit baugewerblichen Unternehmen? JuS 1973, 83

Schmidt=Bleibtreu-Klein

- Kommentar zum Grundgesetz, Kommentar, 3. Aufl., Neuwied, Berlin 1973

Schultze, Alfred

- Organschaftsrechte als Sonderrechte, IherJB 75, 455

Schumann, Hans

- Zur Haftung der nichtrechtsfähigen Vereine, Köln 1956

Seiler

- Verbände nach schweizerischem Vereins- und Genossenschaftsrecht, Bern 1936

Siebrecht, Fritz

- Das Recht im Arbeitskampf, Köln 1956

Sinzheimer, Hugo

- Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Jena 1927

Söllner, Alfred

- Arbeitsrecht, 3. Aufl., Berlin, Mainz 1973

Soergel-Siebert

- Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 10. Aufl., Bd. 1, Berlin, Köln, Mainz, 1967
- Bd. 3, Berlin, Köln, Mainz, 1969

Stahlhacke, Eugen

- Anmerkung zu LAG Frankfurt, DB 1964, 702

Staudinger

- Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, Bd. I, 11. Aufl., Berlin 1957

Stoll, Heinrich

- Gegenwärtige Lage der Vereine ohne Rechtsfähigkeit
in: Die Reichsgerichtspraxis im deutschen Rechtsleben,
Bd. II, S. 49, (1929)

Teutsch

- Der nichtrechtsfähige Verein auf dem Wege zur Rechtsfähigkeit, Zeitschrift für Rechtspflege in Bayern 1910, 53

Tischauer

- Die Rechtsnatur der Ortsgruppe eines Vereins, JW 1925, 43

Weinberg, Siegfried

- Anmerkung zu RAG JW 1928, 1895

Westenberger, Eberhard

- Organisationsrechtliche Probleme im deutschen Gewerkschaftswesen, Diss. Fulda 1956

Wieacker, Franz

- Besprechung der Monographie von Buchda, Geschichte und Kritik der deutschen Gesamthandslehre in: Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft, Bd. 31 (NF), 174

Wiedemann, C.P.

- Beiträge zur Lehre von den idealen Vereinen, Diss. Zürich 1908

Wiedemann, Herbert

- Die deutschen Gewerkschaften - Mitgliederverband oder Berufsorgan, RdA 1969, 321

Winter, Max-Reinhard

- Rechtsfolgen eines Streiks, Diss. Hamburg 1971

Wolf-Naujoks

- Anfang und Ende der Rechtsfähigkeit des Menschen, Frankfurt 1955

Wolff, Hans-Julius

- Organschaft und juristische Person, Bd. I, II, Neudruck, Aalen 1968

Gliederung

	Seite
<u>Einleitung</u>	1
A. Das Problem	1
B. Zur Terminologie	3
<u>I. Teil</u>	5
Die gewerkschaftlichen Unterorganisationen als selbständige Gewerkschaften	
<u>1. Abschnitt</u>	7
Die Organisation der Gewerkschaften	
A. Ihre Gliederung	8
I. Räumliche	8
II. Innere	8
1. Gliederung der DGB-Gewerkschaften	8
2. Gliederung der DAG	9
a) Vertikale Gliederung	9
b) Horizontale Gliederung	9
B. Ihre Organisation auf den Gliederungsebenen	9
I. In vertikaler Richtung	9
1. Willensbildungsorgane	10
a) Mitglieder- und Delegiertenversammlungen	10
aa) Tagungsfolge	10
bb) Teilnahmeberechtigte	11
cc) Das Mittel gemeinsamer Willensbildung	11
dd) Die Gegenstände gemeinsamer Willensbildung	12
b) Der Beirat	14

2. Geschäftsführungs- und Vertretungs- organe	14
3. Kontrollorgane	16
a) Der Gewerkschaftsausschuß	16
b) Die Revisionskommission	16
II. In horizontaler Richtung	17
C. Zusammenfassung	17
 <u>2. Abschnitt</u>	
Die Vereinseigenschaft der gewerkschaftlichen Unterorganisationen	18
A. Überblick	18
B. Die Entstehung der Unterorganisationen	21
I. Die satzungsmäßige Entstehung	21
1. Die Entstehung vor dem Hauptver- band	21
2. Die Entstehung nach dem Hauptver- band	22
a) Verwaltungsstellen	22
aa) Freie Bildung von Verwaltungs- stellen	22
bb) Bildung von Verwaltungsstellen mit Zustimmung des Hauptverbands	22
cc) Bildung von Verwaltungsstellen durch den Hauptverband	23
b) Bezirksverbände	23
II. Die Entstehung als Vereine	24
1. Die Vereinsgründung im allgemei- nen	24
2. Die Gründung der Unterorganisatio- nen als Vereine	25
a) Errichtung vor dem Hauptverband	25

	Seite
aa) Die Einigung der Gründungs- mitglieder	25
bb) Die selbstgegebene Satzung	26
b) Errichtung nach dem Hauptverband	27
aa) Die Einigung der Gründungsmit- glieder	27
bb) Die selbstgegebene Satzung	28
C. Die Vereinswirklichkeit in den Unterorganisa- tionen	29
I. Zum Selbstbestimmungsrecht des Vereins	29
1. Das äußere Selbstbestimmungsrecht	30
2. Das innere Selbstbestimmungsrecht	30
II. Einschränkungen von Selbstbestimmungs- befugnissen	31
1. Die Einschränkungen im einzelnen	32
a) Einschränkungen von Befugnissen der Willensbildungsorgane	32
aa) Satzungsänderungen	32
bb) Mitwirkung bei der Vorstands- bestellung und -abberufung	36
cc) Mitwirkung bei Maßnahmen der Geschäftsführung	38
b) Die Weisungsabhängigkeit der Glie- derungsvorstände	38
2. Zur Frage der Notwendigkeit eigenen Vermögens	40
III. Die Zweckverfolgung	42
1. Die Gewerkschaftszwecke im allgemeinen	42
2. Die Gliederungszwecke	43
D. Die Beendigung der Unterorganisationen	44
I. Das Selbstauflösungsrecht	44
1. Die Befugnis zur Selbstauflösung	44
2. Weitere Folgen der Befugnis zur Selbst- auflösung	45

	Seite
II. Das Auflösungsrecht des Hauptverbands	46
E. Zusammenfassung	47
<u>3. Abschnitt</u>	
Die Gewerkschaftseigenschaft der gewerkschaft- lichen Unterorganisationen	49
A. Der Begriff der Gewerkschaft	49
I. Die Begriffsmerkmale	49
1. Körperschaftliche Organisation	49
2. Demokratischer Aufbau	50
3. Unabhängigkeit	51
a) Unabhängigkeit von der Gegenseite	52
b) Gegnerreinheit	52
c) Politische und konfessionelle Unabhängigkeit	53
aa) Unabhängigkeit von politi- schen Parteien	55
bb) Kirchliche Unabhängigkeit	55
4. Tarifwilligkeit	56
II. Ablehnung weiterer Merkmale	60
1. Arbeitskampfbereitschaft	60
2. Überbetrieblichkeit	62
3. Fähigkeit zur Ausübung von Druck	65
4. Ausdrückliche Anerkennung des geltenden Tarif- und Schlichtungsrechts	66
B. Die Gewerkschaftsmerkmale der Unterorganisationen	67
I. Überblick	67
II. Die Tarifwilligkeit	68
1. Der Standpunkt der herrschenden Mei- nung	68
2. Tarifwilligkeit kraft Satzung	68
3. Tarifwilligkeit kraft tatsächlichen Verhaltens	69

III. Zum Erfordernis eigenen Vermögens	71
1. Der Standpunkt der herrschenden Meinung	71
2. Eigene Stellungnahme	73
C. Zusammenfassung	74
 <u>II. Teil</u>	
Die Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Unterorganisationen außerhalb des Tarifvertragsrechts	76
 <u>1. Abschnitt</u>	
Die bürgerlichrechtliche und zivilprozessuale Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Unterorganisationen	78
 A. Die Rechtsstellung der Unterorganisationen nach BGB und ZPO	
I. Die Rechtsstellung des nichteingetragenen Vereins	78
II. Kritik der Rechtsstellung des nichteingetragenen Vereins	79
 B. Die an den e.V. angeglicheene Rechtsstellung der Unterorganisationen	
I. Anpassung im materiellrechtlichen Bereich	80
1. Haftungsbeschränkung auf das Vereinsvermögen	80
2. Verknüpfung des Vereinsvermögens mit dem Vereinszweck	82
3. Die von der Mindermeinung vertretene Ansicht	83
II. Anpassung im prozessualen Bereich	85

	Seite
C. Die Teilrechtsfähigkeit der Unterorganisationen	89
I. Der Dualismus Rechtsfähigkeit - Nichtrechtsfähigkeit	89
II. Durchbrechungen des dualistischen Prinzips	91
1. Das Begriffspaar Vollrechtsfähigkeit - Teilrechtsfähigkeit	91
2. Begründung der Teilrechtsfähigkeit der Unterorganisationen	93
a) Die prozessuale Teilrechtsfähigkeit	93
b) Zur materiellen Teilrechtsfähigkeit	94
III. Die Bedeutung der Teilrechtsfähigkeit	97
D. Zusammenfassung	98
 <u>2. Abschnitt</u>	
Die Rechtsbeziehungen zwischen gewerkschaftlichen Unterorganisationen und Hauptverband	100
A. Überblick	100
B. Auszuschließende Beziehungen zwischen Unterorganisationen und Hauptverband	102
I. Das Fehlen mitgliedschaftlicher Beziehungen	102
1. Keine Mitgliedschaft der Unterorganisationen im Hauptverband	102
2. Keine Mitgliedschaft des Hauptverbandes in den Unterorganisationen	105
II. Folgerungen aus dem Fehlen mitgliedschaftlicher Beziehungen	106
1. Keine Spitzenverbände	106
2. Keine Sonderrechte	107

	Seite
III. Die Unterorganisationen als Zweigvereine des Hauptverbandes?	108
C. Die körperschaftlichen Beziehungen zwischen Un- terorganisationen und Hauptverband	109
I. Subjektive Berechtigungen im gegenseitigen Verhältnis von Unterorganisationen und Hauptverband	110
II. Die Rechtsnatur der subjektiven Berechtigungen	110
III. Die Abdingbarkeit der subjektiven Berechtigungen	111
D. Die faktische Einordnung der Unterorganisationen in den Hauptverband	112
I. Gründe der faktischen Einordnung	112
1. Überblick	112
2. Mitgliederidentität	113
3. Die Zwecksetzung der Unterorganisa- tionen	116
II. Die Wirkungen der faktischen Einordnung	118
1. Keine Doppelstellung	118
2. Unterwerfung unter die Disziplinarge- walt des Hauptverbands	119
E. Zusammenfassung	121
 <u>III. Teil</u>	
Die Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Unter- organisationen im Tarifvertragsrecht	123
 <u>1. Abschnitt</u>	
Der Einfluß des Hauptverbands auf Abschluß und Be- stand von Tarifverträgen der Unterorganisationen	124

	Seite
A. Die Einengung und Beseitigung der Tarifzuständigkeit der Unterorganisationen	124
I. Die Bedeutung der Tarifzuständigkeit	124
II. Der Umfang der Tarifzuständigkeit	126
III. Die Folgen der Einengung oder Beseitigung der Tarifzuständigkeit	126
1. Die Einengung	126
2. Die Beseitigung	129
B. Die Weisungsabhängigkeit der Unterorganisationen	130
C. Die Tariffähigkeit des Hauptverbands	132
D. Tarifkonkurrenzen	133
E. Die Auflösung der Unterorganisationen	133
F. Zusammenfassung	134
 <u>2. Abschnitt</u>	
Die Abgrenzung der Tarifverträge der gewerkschaftlichen Unterorganisationen von denen des Hauptverbands	136
 <u>3. Abschnitt</u>	
Die Haftungslage bei Tarifvertragsverletzungen	137
A. Der Gegenstand der Tarifvertragsverletzung	137
I. Der normative Teil	137
II. Der schuldrechtliche Teil	138
B. Mögliche Fallgestaltungen	141
 <u>1. Unterabschnitt</u>	
Die Haftung aus Verletzungen des Tarifvertrages eines Bezirksverbandes	143

A. Die Haftung des Bezirksverbands	143
I. Aus eigenem tarifwidrigem Verhalten	143
1. Aus Handlungen seiner Organe	144
2. Aus Unterlassungen seiner Organe	145
a) Die Einwirkungspflichten	146
b) Die Einwirkungspflichten gegenüber den Verwaltungsstellen	147
c) Keine Einwirkungspflichten gegen- über dem Hauptverband	147
3. Aus Verhalten der Verwaltungsstellen- und Hauptverbandsorgane	148
a) Verwaltungsstellenorgane	148
aa) Ihre Doppelstellung	148
bb) Ausübung der Doppelstellung	150
b) Hauptverbandsorgane	153
4. Aus Verhalten von Nichtorganen	153
II. Aus fremdem tarifwiedrigem Verhalten	154
1. Das Erfordernis des unmittelbar wirk- samen Haftungsgrundes	154
2. Aus Verhalten der Verwaltungsstellen	155
a) Vertragliche Haftung	155
aa) Die Haftung für Erfüllungsge- hilfen	155
bb) Zur Haftung analog § 2 IV TVG	157
b) Deliktische Haftung	158
3. Aus Verhalten des Hauptverbands	159
a) Vertragliche Haftung	159
b) Deliktische Haftung	160
III. Zusammenfassung	160
B. Die Haftung der Verwaltungsstellen	162
I. Keine vertragliche Haftung	162
II. Die Haftung analog § 2 IV TVG	164
III. Die deliktische Haftung	165
IV. Zusammenfassung	166

C. Die Haftung des Hauptverbands	167
I. Keine Haftung aus fremdem tarifwidrigem Verhalten	167
II. Die Haftung aus eigenem Verhalten	168
1. Wegen unterlassener Einwirkung auf den Bezirksverband	168
2. Wegen unterlassener Einwirkung auf die Verwaltungsstellen	170
3. Aus eigenen tarifwidrigen Handlungen	171
a) Keine vertragliche Haftung	171
b) Die Haftung analog § 2 IV TVG	171
c) Deliktische Haftung	172
III. Zusammenfassung	173
D. Zusammenfassung	173
 <u>2. Unterabschnitt</u>	
Die Haftung aus Verletzungen eines mehrgliedrigen Tarifvertrages	174
 A. Der mehrgliedrige Tarifvertrag	
I. Die h.M. zum mehrgliedrigen Tarifvertrag	174
II. Hauptverband und Bezirksverband als gemeinsame Parteien eines Tarifvertrages	175
 B. Die Haftung aus Verletzungen mehrgliedriger Tarifverträge	
I. Die Haftung des Haupt- und Bezirksverbands aus eigenem tarifwidrigem Verhalten	177
II. Die Haftung des Haupt- und Bezirksverbands aus fremdem tarifwidrigem Verhalten	178
 C. Zusammenfassung	
	179
 <u>3. Unterabschnitt</u>	
Die Haftung aus Verletzungen des Tarifvertrages des Hauptverbands	180
 Ergebnisse	
	181

Einleitung

A. Das Problem

Alle sechzehn im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften¹⁾ sowie die Deutsche Angestelltengewerkschaft weisen durchweg eine dreistufige vertikale Verwaltungsstruktur auf²⁾. Sie gliedern sich in den "Hauptverband" an der Spitze, Bezirksverbände im Mittelbau und Verwaltungsstellen an der Basis. Die dem Hauptverband untergeordneten Gliederungen, in denen sich das eigentliche "Gewerkschaftsleben" vollzieht, besitzen entsprechend ihrer satzungsmäßigen Ausgestaltung sämtliche äußeren Attribute körperschaftlicher Zusammenschlüsse. Literatur³⁾ und Rechtsprechung⁴⁾ erblicken in den Bezirksverbänden und Verwaltungsstellen daher nichteingetragene Vereine und darüber hinaus selbständige Gewerkschaften.

Gleich den Arbeitgeberverbänden haben sich die Gewerkschaften zu festen Bestandteilen der "Arbeitsverfassung" und vor allem zu Trägern des kollektiven Arbeitsrechts entwickelt. Hauptinstrument regelungsbedürftiger kollektiver Sachverhalte ist der Tarifvertrag. Tarifvertragspartei kann auf Arbeitnehmerseite nur eine Gewerkschaft sein. Dies führt, wenn man den gewerkschaftlichen Unterorganisationen die Qualität selbständiger Gewerkschaften zuerkennt, zu einer Reihe wichtiger Fragen: Welche Voraussetzungen müssen z.B. im einzelnen erfüllt sein, um die Gliederungen als Gewerkschaften einordnen zu können? Welcher Art sind ihre Rechtsbeziehungen zum Hauptver-

1.) Vgl. unten S. 8 FN 1

2.) Vgl. unten S. 8

3.) Siehe Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 III A 2 b (S.428) m.w.Nachw. und unten S. 20 FN 5

4.) Vgl. unten S. 20 FN 4

band? Können diese Rechtsbeziehungen ihre tarifvertragsrechtliche Stellung beeinflussen? Darüber hinaus ergeben sich Auslegungsprobleme. So lauten die Rubra von Tarifverträgen häufig auf Bezirksverbände¹⁾ und auch die Unterschriften wurden für die jeweilige regionale Gliederung abgegeben. Wer also ist Tarifvertragspartei? Der Hauptverband oder die Bezirksorganisation? Denkbar erscheint außerdem, daß eine Gliederung gegen den ausdrücklichen Willen des Hauptverbandes eine Gesamtvereinbarung abschließt. Ist der Vertrag dennoch wirksam zustande gekommen? Was gilt, wenn dieses Tarifabkommen inhaltlich einem Tarifvertrag des Hauptverbandes widerspricht? Darf auf die Grundsätze der Tarifkonkurrenz zurückgegriffen werden? Die Annahme der rechtlichen Selbständigkeit der Gliederungen birgt überdies die Möglichkeit in sich, daß die Verwaltungsstellen z.B. in das Kollektivabkommen eines Bezirksverbandes mit der Erklärung eingreifen, daß sie dies in ihrer Eigenständigkeit täten. Der Hauptverband kann ebenfalls Maßnahmen ergreifen, die dem Tarifvertrag des Bezirksverbandes objektiv widersprechen, etwa um ein umfassenderes eigenes Gesamtabkommen zu erzwingen. Wie ist hier die Haftungslage zu beurteilen? Haftet der tarifschließende Bezirksverband aus den Verstößen der Verwaltungsstellen und des Hauptverbandes? Haben diese selbst für ihr Verhalten einzustehen? Umgekehrt ist in Betracht zu ziehen, daß der Hauptverband als Tarifvertragspartei zwar ein von ihm vereinbartes Abkommen einhält, sich aber mittels der Außenseiterstellung seiner Gliederungen Vorteile aus Verhaltensweisen verschafft oder andienen läßt, die mit dem Tarifvertrag nicht übereinstimmen. Können die Einzelgewerkschaften aus ihrer besonderen organisatorischen

1.) Siehe etwa den Tarifvertrag zwischen dem Verband der papiererzeugenden Industrie Rheinland-Pfalz, e.V. und der IG Chemie Rheinland-Pfalz-Saar v. 7.11.1973

Struktur also Vorteile ziehen, die zu den dem Tarifvertrag innewohnenden Zwecken in unüberbrückbarem Gegensatz stehen?

Die soeben angedeuteten Probleme enthalten die Fragen, deren Beantwortung Ziel der vorliegenden Arbeit ist. Es verwundert, daß diese Thematik in der Literatur bisher kaum Interesse gefunden hat. Einige der angesprochenen Punkte sind - soweit ersichtlich - überhaupt noch nicht bearbeitet worden. Ursächlich dafür mag sein, daß die Anstöße aus der Praxis fehlen. Der obige kurze Hinweis auf die Rolle der Gewerkschaften in unserem Arbeits- und Wirtschaftsleben läßt jedoch keinen Zweifel, daß die Behandlung dieses Problemkreises eine Notwendigkeit ist. In einer Zeit gesteigerter Auseinandersetzungen zwischen den sozialen Gegenspielern können die hier gestellten Fragen sehr schnell praktische Bedeutung erlangen.

Aufbaumäßig zerfällt die Arbeit in drei Teile. Der erste Teil befaßt sich mit den Voraussetzungen, unter denen die gewerkschaftlichen Gliederungen nichteingetragene Vereine und selbständige Gewerkschaften sind. Teil zwei wird die Rechtsstellung der Gliederungen im allgemeinen und ihre Rechtsbeziehungen zum Hauptverband im besonderen behandeln. Gegenstand des dritten Teils der Arbeit wird schließlich die tarifvertragsrechtliche Stellung der örtlichen und regionalen Gewerkschaftsorganisationen sein.

B. Zur Terminologie

Bereits in der einleitenden Darstellung der Probleme

der Arbeit findet sich eine Anzahl von Begriffen, mit denen die verschiedenen Verwaltungsebenen im Aufbau der Gewerkschaften gekennzeichnet werden. Um Verwirrung und Mißverständnisse zu vermeiden, gilt für die weiteren Ausführungen folgende sprachliche Regelung:

Das Wort Hauptverband bedeutet stets die oberste Stufe im organisatorischen Gefüge der Einzelgewerkschaft.

Demgegenüber stellen die Gliederungen oder Unterorganisationen dem Hauptverband untergeordnete Teile der Verbandsorganisation dar. Hier werden die Gliederungen des gewerkschaftlichen Mittelbaus als Bezirksverbände¹⁾ und die des Unterbaus als Verwaltungsstellen bezeichnet²⁾.

Über das juristische Wesen der durch beide Begriffsgruppen gegenübergestellten organisatorischen Einheiten ist damit noch nichts gesagt. Sie bringen zunächst lediglich ein Subordinationsverhältnis, frei von jeder rechtlichen Wertung, zum Ausdruck.

1) In den Satzungen finden sich noch folgende Bezeichnungen: Bezirke, Bezirksverwaltungen, Landesverbände.

2) Die örtlichen Gliederungen werden auch Ortsverwaltungen, Kreisverwaltungen, Ortsvereine oder Ortsgruppen genannt.

I. Teil

Die gewerkschaftlichen Unterorganisationen als selbständige Gewerkschaften.

Tarifverträge können wirksam nur von tariffähigen Partnern vereinbart werden. Auf Arbeitnehmerseite gesteht das Tarifvertragsgesetz¹⁾ (§ 2 I, III TVG) allein den Gewerkschaften und ihren Spitzenorganisationen Tariffähigkeit zu. Im geltenden Recht²⁾ findet sich jedoch nirgends eine Legaldefinition des Gewerkschaftsbegriffes. Lediglich die Verfassungsnorm des Art. 9 III GG enthält Hinweise auf einige wenige auch die Gewerkschaft kennzeichnende Merkmale.

Art. 9 III GG gewährleistet für jedermann und alle Berufe das Recht, gewöhnlich als Koalitionen bezeichnete Vereinigungen zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden. Die Gewerkschaften gehören den Koalitionen im Sinne dieser Bestimmungen an.

-
- 1) Vom 9.4.1949 (WiGBl S.55) i.d.F. vom 25.8.1969 (BGBl I S.1323)
 - 2) Mit Ausnahme von Art. 161 des deutsch-polnischen Abkommens über Oberschlesien (RGBl II S.237 ff/305) enthielt auch das frühere Recht keine Legaldefinition des Gewerkschaftsbegriffes. Art. 161 lautet:
 - I. Arbeitnehmervereinigungen sind freiwillige Vereinigungen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit, die sich unter Ablehnung politischer Ziele ausschließlich oder überwiegend mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag beschäftigen.
 - II. Sie müssen ferner folgenden Bedingungen entsprechen:
 - a) Die Mitgliedschaft darf nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb abhängig sein.
 - b) Arbeitgeber dürfen nicht als Mitglieder aufgenommen werden, Unterstützungen oder sonstige Zuwendungen von Arbeitgebern dürfen nicht angenommen werden.
 - c) Die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder muß selbständig und unabhängig von nicht gewerkschaftlichen, insbesondere politischen Einflüssen erfolgen.

Allerdings erwecken Wissenschaft¹⁾ und Rechtsprechung²⁾ den Eindruck, als seien Koalitionen und tariffähige Vereinigungen gemäß § 2 I, III TVG dem Begriff nach miteinander identisch. So wird den Koalitionen z.B. Gegnerreinheit, Tarifwilligkeit und Arbeitskampfbereitschaft abverlangt³⁾; Gesichtspunkte also, die für die Gewerkschaft und den tariffähigen Arbeitgeberverband typisch sind. M.E. gehen Literatur und Gerichte von einem zu engen Koalitionsbegriff aus. Gemessen am Zweck des Art. 9 III GG ist der durch diese Norm geschützte Kreis von Vereinigungen erheblich weiter zu fassen. Das Wort Koalition hat hier die Bedeutung eines juristischen Oberbegriffes⁴⁾. D.h., es werden alle Zusammenschlüsse in den Schutzbereich des Art. 9 III GG einbezogen, die die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern suchen; gleichgültig, ob dies durch den Abschluß von Tarifverträgen oder ausschließlich mit anderen Mitteln geschieht⁵⁾. Nicht jedes organisatorische Gebilde, das die erwähnten Zielsetzungen verfolgt, kann indessen eine Koalition sein. Der technische Terminus "Vereinigung" im Wortlaut des Art. 9 III GG stellt klar, daß sich die Bestimmung allein auf körperschaftliche Organisationen beziehen will. Außerdem hat Art. 9 III GG nur privatrechtliche Korporationen im Auge. Koalitionen müssen deshalb stets frei gebildet und können nicht öffentlich-

1) Vgl. statt vieler Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 (S.81ff) m.w.Nachw.; Nipperdey-Säcker, AR-Blattei, Berufsverbände I, C I-III; Reichel, AR-Blattei, Kollektives Arbeitsrecht I, A II 1.

2) BVerfGE 18,18(25 ff).

3) Hueck-Nipperdey, aaO. S.91 ff.

4) Ramm, JuS 1966,223(227).

5) Ramm, aaO. S.227; Reuß, Die Stellung der Koalitionen in der geltenden Rechtsordnung in: Das ArbR der Gegenwart, Bd. I, S. 144 ff.

rechtlicher Natur sein¹⁾. Für die Gewerkschaften, die als Koalitionen den Schutz des Art. 9 III GG genießen, beinhaltet das Erfordernis des frei gebildeten körperchaftlichen Zusammenschlusses somit neben der speziellen Zweckverfolgung ein grundlegendes Kennzeichen ihrer selbst.

Gerade im Hinblick auf die gewerkschaftlichen Unterorganisationen wirft die Feststellung des Merkmals der frei gebildeten Korporation nicht unerhebliche Schwierigkeiten auf. In der Regel enthalten die Gewerkschaftssatzungen keine Aussagen darüber, ob ihre Gliederungen unselbständige Verwaltungseinrichtungen ohne eigene Rechtsform oder selbständige Körperschaften sind²⁾. Die Frage nach der rechtlichen Einordnung der örtlichen und regionalen Gewerkschaftsorganisationen läßt sich deshalb nur an Hand einer genauen Prüfung ihrer organisatorischen Ausgestaltung sowie einer Auswertung ihrer Stellung und Zwecksetzung innerhalb der einzelnen Gewerkschaft ermitteln. Dem muß notwendigerweise ein Überblick über die Struktur der Gewerkschaften vorausgehen. Erst im Anschluß daran, wenn feststeht, daß die gewerkschaftlichen Unterorganisationen selbständige Körperschaften darstellen, kann diskutiert werden, ob ihnen darüber hinaus die weitergehenden Eigenschaften der Gewerkschaft anhaften.

1. Abschnitt

Die Organisation der Gewerkschaften.

1) BVerfGE 4,97(106 f);10,89(102);18,18(28).

2) Vgl. aber § 23 Ziff. 11 IG Bau, Steine Erden; "Jede Verwaltungsstelle übt ihre örtliche Tätigkeit, für die der Vorstand in seiner Gesamtheit verantwortlich ist, im eigenen Namen und auf eigene Gefahr aus. Die vom Vorstand der Verwaltungsstelle ausgehenden Willenserklärungen und Handlungen gelten als im Namen der Verwaltungsstelle rechtsverbindlich".

A. Ihre Gliederung

I. Räumliche

Das räumliche Tätigkeitsfeld der DGB-Gewerkschaften¹⁾ und der DAG erstreckt sich auf die Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlins. Ihre Hauptsitze haben sie in verschiedenen Großstädten, verstreut über die ganze BRD. Uneinheitlich ist auch die Gebietszuständigkeit der Bezirksverbände und Verwaltungsstellen geregelt. Deren Abgrenzung wird überwiegend vom Hauptverband vorgenommen. Vereinzelt bestimmen die Satzungen, daß sich die Grenzen der regionalen Organisationen mit denen eines, mehrerer oder eines Gebietsteiles der Bundesländer decken²⁾.

II. Innere

1.) Gliederung der DBG-Gewerkschaften.

Der innere Aufbau der im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften ist gewöhnlich dreigliedrig gestaltet. Bisweilen sind auch vier Verwaltungsstufen anzutreffen³⁾.

-
- 1) IG Bau, Steine, Erden;
IG Bergbau und Energie;
IG Chemie, Papier, Keramik;
IG Druck und Papier;
Gew. der Eisenbahner Deutschlands;
Gew. Erziehung und Wissenschaft;
Gew. Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft;
Gew. Handel, Banken und Versicherungen;
Gew. Holz;
Gew. Kunst;
Gew. Leder;
IG Metall;
Gew. Nahrung, Genuß, Gaststätten;
Gew. Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr;
Deutsche Postgewerkschaft;
Gew. Textil und Bekleidung.
- 2) §§ 52 DAG; 37 Gew. Holz; 22 Ziff. 1 ÖTV.
- 3) §§ 17 ff IG Druck

Die untersten organisatorischen Einheiten mit Selbstverwaltungsaufgaben bilden die Verwaltungsstellen. Diese wiederum sind in Bezirksverbänden zusammengefaßt. Beide Ebenen - örtliche und bezirkliche - werden vom Hauptverband überwölbt.

2.) Gliederung der DAG.

Demgegenüber besitzt die DAG eine innere Gliederung eigener Art. Sie ist in vertikaler und horizontaler Richtung aufgespalten.

a.) Vertikale Gliederung.

Vertikal gliedert sich die Gewerkschaft von unten her gesehen in Betriebs- und Ortsgruppen, Landesverbände sowie den Bundesverband; eine Einteilung, die der der DGB-Gewerkschaften entspricht.

b.) Horizontale Gliederung.

Horizontal werden alle Mitglieder nach ihrer beruflichen Tätigkeit in Berufsgruppen, z.B. kaufmännische Angestellte, Banken, Sparkassen, Versicherungen, öffentliche Dienste etc. eingeordnet. Die Berufsgruppen haben in sich wieder eine dreistufige und pyramidenförmige Organisation von unten nach oben in Orts-, Landes- und Bundesberufsgruppen.

B. Ihre Organisation auf den Gliederungsebenen

I. In vertikaler Richtung.

Bei den einzelnen Gliederungen im vertikalen Aufbau der Gewerkschaften lassen sich zwei, gewöhnlich als Organe bezeichnete Einrichtungen auseinanderhalten: Die Mitglieder- beziehungsweise Vertreterversammlung einerseits und der Vorstand andererseits. Das zuerst genannte Gremium entspricht dabei dem Willensbildungsorgan eines korporativen Zusammenschlusses, während

der Vorstand dem Geschäftsführungs- und Vertretungsorgan einer Körperschaft gleichzusetzen ist. Daneben gibt es häufig noch Kontrollinstanzen, die ganz bestimmte Geschäftsbereiche zu überwachen haben.

1.) Willensbildungsorgane.

a.) Mitglieder- und Delegiertenversammlungen.

Formell höchstes Organ der Verwaltungsstellen ist die Mitgliederversammlung. Bei zu hoher Mitgliederzahl oder wegen zu großer räumlicher Ausdehnung der Gliederung kann an ihre Stelle eine Vertreterversammlung treten¹⁾. Demgegenüber setzen sich die Bezirkskonferenzen ausschließlich aus Delegierten zusammen²⁾. Das trifft auch auf die Gewerkschaftstage zu³⁾.

aa.) Tagungsfolge.

Die Tagungen dieser Organe finden auf örtlicher Stufe i.d.R. nach Bedarf, mindestens einmal im Jahr statt.

-
- 1) §§ 20 GGLF; 22 IG Bau; 21 Gew. Textil-Bekleidung; 21 GED.
 - 2) Vertreterversammlungen stellen keine unangemessene Einschränkung der innergewerkschaftlichen Selbstverwaltung oder gar des Demokratieerfordernisses dar, obwohl die nicht zu Delegierten bestellten Mitglieder von der unmittelbaren Willensbildung ausgeschlossen sind. Delegiertenversammlungen sind vielmehr ein Ausdruck repräsentativer Demokratie. Erforderlich ist jedoch, daß gewisse Regeln bestehen oder sich durch dauernde Übung eingespielt haben: So muß die Mindestzahl der Vertreter und ihre Amtsdauer bestimmt sein. Insbesondere bedarf es einer allgemeinen, freien, unmittelbaren, gleichen und geheimen Wahl. Als grober Verstoß gegen die Notwendigkeit innergewerkschaftlicher Demokratie müßte es danach anzusehen sein, wenn z.B. der Vorstand Kandidaten vorschlägt, die dann einfach als gewählt gelten, wenn kein anderer Wahlvorschlag gemacht wird.
 - 3) Der Gewerkschaftstag wird auch als Gewerkschafts- oder Bundeskongreß, (§§ 18 IG Bergbau, 17 DPG, 24 DAG) Vertreterversammlung (§ 15 GEW) oder Verbandstag (§15 Deutscher Musikerverband i.d.Gew. Kunst) bezeichnet.

Bei den Bezirksverbänden kommen die Delegierten im allgemeinen einige Monate vor den Gewerkschaftstagen zusammen, die in einem regelmäßigen drei- oder vier-jährigen Turnus abgehalten werden. Außerordentliche Verbandstage versammeln sich auf Beschluß der jeweiligen Verwaltungsstellen, Bezirks- oder Hauptvorstände. Letztere benötigen dazu nicht selten die Zustimmung des Beirates. Die Einberufung der Willensbildungsorgane muß erfolgen, wenn ein gewisser Prozentsatz der Mitglieder dies wünscht¹⁾.

bb.) Teilnahmeberechtigte.

An den Sitzungen teilnahmeberechtigt sind neben den Mitgliedern beziehungsweise gewählten Vertretern auch die Vorstände²⁾, teils nur mit beratender Stimme³⁾ teils mit allen Rechten eines Delegierten⁴⁾. Bei der DAG dürfen Mitglieder, die gleichzeitig Gewerkschaftsangestellte sind, nicht zu Delegierten gewählt werden⁵⁾.

cc.) Das Mittel gemeinsamer Willensbildung.

Das Mittel der gemeinsamen Willensbildung in den Mit-

1) §§ 23 Ziff. 5 IG Druck (Urabstimmung); 42 Ziff. 6 IG Chemie (1/3 der Mitglieder); 19 Ziff. 11 HBV (1/2 der Mitglieder).

2) Teilnahmeberechtigt am Gewerkschaftstag sind ebenfalls die Vorsitzenden der Revisionskommissionen, die Beiratsmitglieder, die Bezirksvorsitzenden etc., vgl. §§ 18 Ziff. 8 IG Bergbau; 19 Ziff. 6 HBV; 14 Ziff. 9 Gew. Leder; 29 Ziff. 14 IG Metall.

3) §§ 26 Ziff. 5 IG Bergbau; 2 Ziff. 5 DPG-Satzung der Bezirke; 24 Ziff. 7 GGLF; 30 Ziff. 5 GED; 25 Ziff. 5 HBV.

4) §§ 26 Ziff. 7 IG Bau; 42 Ziff. 5 IG Chemie; 23 Ziff. 8 IG Druck und Papier; 17 GEW.

5) § 24 II DAG.

glieder- oder Delegiertenversammlungen ist der Beschluß¹⁾. Er stellt eine allgemein anerkannte verbandsrechtliche Institution dar²⁾. Da die Unterorganisationen zudem eine Vielzahl von Mitgliedern umfassen, sind Mehrheitsbeschlüsse unumgänglich³⁾. Überwiegend enthalten die Gewerkschaftssatzungen deshalb eindeutige Vorschriften hinsichtlich der Beschlußfähigkeit ihrer Willensbildungsorgane⁴⁾ sowie über die erforderlichen Mehrheitsverhältnisse bei der Abstimmung⁵⁾. Keine Probleme wirft dabei die Berechnung der Mehrheiten auf. Jedes Mitglied hat nur eine Stimme.

Die Beschlüsse sind auf gemeinsamen Zusammenkünften zu fassen. Denkbar erscheinen auch Beschlüsse außerhalb von Versammlungen. Die Stimmabgabe ist hier in konkludenten Verhaltensweisen der Mitglieder zu sehen.

dd.) Die Gegenstände gemeinsamer Willensbildung. Beschlußgegenstände von Willensbildungsorganen können Satzungsänderungen, die Wahrnehmung sonstiger organisatorischer Belange der Gliederungen oder Maßnahmen der Geschäftsführung sein⁶⁾. Satzungsmäßig ist die Beschlußfassung über Statutenänderungen ausschließlich

1) Rechtsgeschäftscharakter nimmt an: Soergel-Schultze = v. Lasaulx, BGB, § 32 Rdnr. 29; a.A. Otto v. Gierke, DtPrivatR I, § 65 II 1 (S.501).

2) Lehmann-Dietz, Gesellschaftsrecht, § 1 I 2 (S.6).

3) Für den Verein folgt das Mehrheitsprinzip ohnehin aus § 32 BGB.

4) §§ 31 Ziff. 8 GGLF; 60 Gew. Holz; 29 Ziff. 7 Gew. Textil-Bekleidung.

5) §§ 33 Ziff. 1 IG Bau; 23 Ziff. 6 IG Druck; 29 Ziff. 12 IG Metall.

6) Zu dieser Dreiteilung vgl. Nitschke, Die körperschaftlich strukturierte Personengesellschaft, S.67 ff.

den Gewerkschaftstagen vorbehalten¹⁾. Soll ein auf die Abänderung der Satzung gerichteter Antrag Erfolg haben, müssen zwei Drittel der stimmberechtigten Delegierten zustimmen. Im Unterschied zu den rechtsfähigen Vereinen und Kapitalgesellschaften, bei denen die Eintragung des satzungsändernden Beschlusses in das entsprechende Register Wirksamkeitsvoraussetzung ist²⁾, tritt die Satzungsänderung bei den Gewerkschaften, die regelmäßig nichteingetragene Vereine sind, ohne weiteres mit der Beschlußfassung in Kraft.

Von der Satzungsänderung zu unterscheiden ist die Wahrnehmung der sonstigen organisatorischen Belange. Hierher gehören insbesondere die Entgegennahme der Geschäfts- und Kassenberichte, deren Prüfung sowie die Entlastung der Vorstände. Ferner sind Beiräte, Ausschüsse, Revisionskommissionen und Vorstände - die drei zuerst genannten Organe gibt es auf örtlicher und regionaler Stufe nur selten - neu zu wählen. Schließlich haben die Willensbildungsorgane die für die Arbeit in ihrem Bereich notwendigen Grundsatzentscheidungen zu treffen, wobei sie die Satzungsbestimmungen und Weisungen der jeweils übergeordneten Verwaltungsstufe nicht außer Acht lassen dürfen.

Als dritter Beschlußgegenstand kommen Maßnahmen der Geschäftsführung in Betracht. Diese besitzen im Zusammenhang mit den Mitglieder- beziehungsweise Delegiertenversammlungen nur untergeordnete Bedeutung. Auf die Darstellung von Einzelheiten kann daher verzichtet werden.

1) Vgl. unten S.32 ff.

2) §§ 71 I BGB; 181 III AktG; 54 III GmbHG.

b.) Der Beirat.

Für die Zeit zwischen zwei Gewerkschaftstagen findet sich auf der obersten gewerkschaftlichen Verwaltungsebene als dem Gewerkschaftstag nachgeordnetes Organ der sogenannte Gerwerkschaftsbeirat¹⁾. Ihm gehören in der Regel die Hauptvorstandsmitglieder sowie nach einer bestimmten Verhältniszahl von den Bezirkskonferenzen gewählte Delegierte an²⁾. Er hat die Aufgabe, notwendige Ergänzungswahlen zum Hauptvorstand, zur Revisionskommission und zum Gewerkschaftsausschuß vorzunehmen, den Hauptvorstand zu beraten, Ort, Zeit und Tagesordnung des nächsten Gewerkschaftstages festzulegen u.s.w. Die Einberufung des Beirates erfolgt durch den Hauptvorstand nach Bedarf; mindestens jedoch viermal im Jahr. Er muß zusammentreten, wenn die Hälfte der Mitglieder dies verlangt.

2.) Geschäftsführungs- und Vertretungsorgane.

Das auf der obersten Gliederungsstufe für die Erfüllung der gewerkschaftlichen Selbstverwaltungsaufgaben zuständige Organ ist der Hauptvorstand. Er führt die Geschäfte der Gewerkschaft und vertritt diese gerichtlich und außergerichtlich³⁾. Anders als die Vertretungsmacht steht die Geschäftsführungsbefugnis jedoch nur dem sogenannten engeren Hauptvorstand zu, der sich aus den hauptamtlich gewählten Vorstandsmitgliedern zusammensetzt. Die Befugnis zur Geschäftsführung ist der Kontrolle der verbleibenden und in der Überzahl befindlichen ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder aber nicht gänzlich entzogen. Der engere Hauptvorstand bleibt

1) §§ 29 IG Bau; 51 Gew. Holz; 27 NGG; 24 ÖTV; 26 Gew. Textil-Bekleidung.

2) §§ 29 Ziff. 1 IG Bau; 40 Ziff. 2 IG Chemie; 24 Ziff. 1 GED; 19 Ziff. 1 Gew. Leder.

3) §§ 27 IG Bau; 20 Ziff. 2 IG Druck; 21 Ziff. 4 HBV; 26 Ziff. 3 IG Metall.

sowohl an die vom Gesamtvorstand gegebene Geschäftsordnung als auch an dessen Beschlüsse gebunden¹⁾.

Eine im Grunde ähnliche Verteilung von Vertretungsmacht und Geschäftsführungsbefugnissen findet sich bei den bezirklichen und örtlichen Gliederungen. Während die Verwaltungsstellen- und Bezirksverbandsvorstände die gewerkschaftlichen Interessen in ihrem Bereich zu vertreten und alle damit zusammenhängenden Aufgaben wahrzunehmen haben, obliegt die Geschäftsführung den Verwaltungsstellen- und Bezirksverbandsleitern. Sie sind gewöhnlich vom Hauptverband hauptamtlich angestellt und zugleich Vorsitzende²⁾ oder Mitglieder³⁾ der jeweiligen Gliederungsvorstände. Diese Zuständigkeitsverteilung der Selbstverwaltungsbefugnisse nach innen und außen gewährleistet eine zügige Bearbeitung der verschiedenen Geschäftsvorfälle, ohne daß die zeitraubende Einschaltung des gesamten Vorstandes erforderlich wäre⁴⁾. Sie stellt aber auch eine starke Ansammlung von Macht in den Händen des einzelnen Geschäftsführers dar. Die geschäftsführungsbefugten, nicht zugleich allein vertretungsberechtigten Leiter der Gliederungen besitzen zwar nicht das Recht, mit unmittelbar verpflichtender Wirkung zu handeln. Sie treffen jedoch im Innenverhältnis die Entscheidungen, die die Vorstände nach außen vollziehen müssen. Die vertretungsberechtigten Vorstände sind deshalb machtloser als die zur Geschäftsführung befugten Gliederungsleiter⁵⁾. Bei ihnen handelt

1) §§ 28 IG Bau; 21 IG Bergbau; 39 Ziff. 6 IG Chemie; 25 Ziff. 5 Gew. Textil-Bekleidung.

2) §§ 18 Ziff. 2; 19 Ziff. 1 IG Druck; 25 II Ziff. 1, 26 I Ziff. 7 HBV; 57 DAG.

3) §§ 23 Ziff. 2 GGLF; 30 Ziff. 2, 34 Ziff. 1 IG Chemie.

4) Streitig ist, ob überhaupt zwischen einem vertretungs- und einem geschäftsführungsbefugten Vorstand unterschieden werden darf. Vgl. Bay ObLGZ 1916, 134; Reichert, NJW 1956, 364(365); Mergelmayer, Rechtspfleger 1966, 197(198); Bay ObLGZ 1971, 352(353).

5) Nitschke, Die körperschaftlich strukturierte Personengesellschaft, S.256.

es sich also lediglich um ausführende Organe von Entscheidungen, an denen sie in der Regel nichts mehr zu ändern vermögen. Daraus ergibt sich für die Gewerkschaftsspitzen die jederzeitige Möglichkeit, über die bei ihnen angestellten, weisungsabhängigen örtlichen und regionalen Geschäftsführer nachhaltig auf das Geschehen in den Gliederungen Einfluß zu nehmen und es in ihrem Sinne zu steuern.

3.) Kontrollorgane.

a.) Der Gewerkschaftsausschuß.

Die Arbeit der Hauptvorstände wird durch die Gewerkschaftsausschüsse kontrolliert. Sie sind aus fünf bis sieben, manchmal mehr Mitgliedern zusammengesetzt¹⁾, die weder von der Gewerkschaft besoldete Angestellte noch Angehörige des Vorstandes sein dürfen. Von den Delegierten der Gewerkschaftstage gewählt, haben sie nur ihnen zu berichten. Außerdem ist die Möglichkeit persönlicher Kontakte mit den Hauptvorständen dadurch gering gehalten, daß sich ihre Sitze an einem anderen Ort als dem der Hauptvorstände befinden müssen. Wesentlich dafür ist der Gesichtspunkt, Interessenkonflikte zu vermeiden. Denn das Gremium hat über Beschwerden und Eingaben von Gewerkschaftsmitgliedern zu urteilen und sie gegebenenfalls den Gewerkschaftstagen vorzulegen. Die Bedeutung dieser Befugnis und folglich das Gewicht des Organs richten sich somit hauptsächlich nach der Entschlußfreudigkeit und Standfestigkeit der Ausschußmitglieder.

b.) Die Revisionskommission.

Als weitere Kontrollinstanzen der Geschäftsführung sind die Revisionskommissionen zu erwähnen. Sie überprüfen in

1) § 26 DPG.

regelmäßigen Abständen die Kassenführung und überwachen den Rechnungsabschluß. Bezüglich der Unabhängigkeit der Kommissionsmitglieder gilt das zum Gewerkschaftsausschuß Gesagte entsprechend.

II. In horizontaler Richtung.

Bei der DAG gehören alle Mitglieder gemäß ihren Berufen zusätzlich bestimmten Berufsgruppen an¹⁾. Deren Aufgabe ist es, die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Belange der Mitglieder innerhalb ihres Fachbereiches festzustellen und die vertikalen Gliederungen in der Vertretung der Interessen dieser Berufsgruppen zu unterstützen. Eine in vertikaler und horizontaler Richtung aufgespaltene Gliederung weisen teilweise auch die DGB-Gewerkschaften²⁾ auf; im allgemeinen jedoch nicht in so ausgeprägter Form wie die DAG.

Ihrem Aufbau nach sind die Gruppen in Orts-, Landes- und Bundesberufsgruppen eingeteilt. Auf den drei Gliederungsebenen werden Berufsgruppentage abgehalten, welche unter anderem ihre Vorstände wählen. Ihnen beigegeben ist jeweils ein Berufsgruppenleiter, der die Geschäftsführung besorgt. Bundesberufsgruppenversammlungen müssen alle vier Jahre zwischen den Bundeskongressen stattfinden. Ihnen gehen die Landesberufsgruppentage voraus.

C. Zusammenfassung.

Die DAG und die sechzehn im DGB vereinigten Gewerkschaften besitzen gewöhnlich einen dreistufigen vertikalen Verwaltungsaufbau. Auf der untersten Verwaltungsebene finden sich die Verwaltungsstellen. Diese sind organisatorisch in Bezirks-

1) § 65 DAG.

2) §§ 24 IG Bau; 37, 38 IG Chemie.

verbänden zusammengefaßt. Beide Ebenen - örtliche und regionale - werden vom Hauptverband überwölbt.

Sämtliche Gliederungen auf allen drei Stufen im vertikalen Verwaltungsaufbau der Gewerkschaften haben Entscheidungsgremien, deren sachliche Zuständigkeitsbereiche entsprechend denjenigen der Willensbildungs- und Vertretungsorgane von Vereinen verteilt sind. Satzungsmäßig führen diese Gremien die Bezeichnung Mitglieder- oder Delegiertenversammlung, Bezirkskonferenz und Gewerkschaftstag sowie Vorstand. Daneben gibt es noch Kontrollinstanzen zur Überwachung bestimmter Geschäftsbereiche.

Außer dem vertikalen Aufbau weist die DAG eine horizontale Gliederung eigener Art auf. Sie hat den Zweck, die Mitglieder der DAG nach ihrer beruflichen Tätigkeit in Berufsgruppen zu erfassen, um so die besonderen Belange derjenigen, welche diese Berufe ausüben, besser wahrnehmen zu können. Die Organisation der Berufsgruppen kommt der Struktur der Gliederungen im vertikalen Verwaltungsaufbau der Gewerkschaften gleich. Bei den DGB-Gewerkschaften findet sich die horizontale Gliederung nur in Ansätzen.

2. Abschnitt

Die Vereinseigenschaft der gewerkschaftlichen Unterorganisationen.

A. Überblick

Grundvoraussetzung, um die örtlichen und regionalen Gewerk-

schaftsgliederungen¹⁾ überhaupt als tariffähige Organisationen einordnen zu können, ist, daß sie rechtlich selbstständige, frei gebildete Körperschaftliche Personenzusammenschlüsse sind²⁾. Im allgemeinen weisen die Gewerkschaftssatzungen insoweit keine eindeutigen Regelungen auf³⁾. Die Frage nach der juristischen Gestalt der Unterorganisationen gestattet deshalb zwei Antworten: Entweder handelt es sich bei den Gliederungen um unselbstständige Einrichtungen des Hauptverbandes ohne jedes rechtliche Gewicht oder sie besitzen die Rechtsform nichteingetragener Vereine.

Gemessen an dem in Rechtsprechung und Literatur⁴⁾ vertretenen Vereinsbegriff haften den Gliederungen sämtliche Merkmale der äußeren Erscheinung einer Körperschaft an. Sie haben eigene Satzungen, für die diejenigen in der Satzung des Hauptverbandes niedergelegten Abschnitte in Betracht kommen, welche die innere Ordnung der Unterorganisationen festlegen⁵⁾. Die Einbettung der Gliederungssatzungen in das Statut des Hauptverbandes widerspricht dem nicht⁶⁾. Das Gesetz

1) Die folgenden Ausführungen beziehen sich allein auf die Gliederungen im vertikalen Aufbau. Vgl. oben S.9

2) Vgl. oben S.6

3) Vgl. oben S.7 FN 2

4) Der Verein wird als eine auf Dauer angelegte Personengemeinschaft mit körperschaftlicher Verfassung eingeordnet, die unabhängig vom Mitgliederwechsel unter einem eigenen Namen bestimmte Zwecke verfolgt. RGZ 60,94(99); 74,371(372); 143,212(213); 165,140(143); BGH AP 1952 Nr. 121; Erman-Westermann, BGB, § 54 Rdnr. 2; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 54 Rdnr. 1; Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr.1.

5) Dazu, ob es sich um selbstgegebene Satzungen handelt, vgl. unten S.26.

6) RAG ARS 10,252(257); a.A.: Schall, IherJB 52,1(41).

verlangt den Statuten weder Schriftlichkeit noch sonst die Einhaltung irgendwelcher Formerfordernisse ab¹⁾. Außerdem erledigen Mitglieder- beziehungsweise Delegiertenversammlungen und Vorstände alle Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereichs. Darüber hinaus erweist sich die Tatsache, daß die Gliederungen auf Dauer angelegt sind an den regelmäßig abzuhaltenden Sitzungen und Tagungen dieser Organe, während das Kriterium der Unabhängigkeit vom Mitgliederwechsel durch ein ständiges Kommen und Gehen unterstrichen wird. Weiterhin haben die Gliederungen am Ort ihrer allgemeinen Verwaltungstätigkeit ihren Sitz, der manchmal sogar besonders vorgeschrieben ist²⁾. Schließlich treten sie auch unter eigenem Namen auf, da sie gewöhnlich die Bezeichnung der Gewerkschaft mit einem Zusatz führen, der die Organisationsstellung - Ortsverwaltung, Bezirk, Landesbezirk - verdeutlicht³⁾.

Mit Rücksicht auf diese den Verein kennzeichnenden Merkmale sprechen Gerichte⁴⁾ und Schrifttum⁵⁾ den Verwal-

-
- 1) Kritisch zur Formfreiheit der Satzung beim nichteingetragenen Verein Georgakopoulos, Die Gründung der Aktiengesellschaft, S.66 f. Für den eingetragenen Verein folgt das Erfordernis der Schriftlichkeit mittelbar aus § 59 Ziff. 1 BGB.
 - 2) §§ 52 DAG; 1 DPG - Satzung der Bezirke.
 - 3) Tichauer, JW 1925,43(44).
 - 4) RGZ 73,92(96 f.); RG Recht 1912 Nr.2130; ebda. Nr. 3166; RGZ 118,196(198f.);RG NZfA 1926,703;RG JW 1927,2363; RAGE 1,349(352 f.);RAG ARS 2,194(198);7, 512(514);10,252(257 ff.); BGH AP 1952 Nr.121; BAG AP Nr. 25 zu §11 ArbGG (Bl.723 R,724); LAG Bremen, WA 1958, Nr.26; OLG Hamm, BB 1970,1395; AG Wuppertal AP Nr. 20 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (Bl.666).
 - 5) Barend, Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, S.19; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 10 Rdnr. 51; Gaul, RdA 1966, 172(175); Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 III A 2b (S.428); Kaskel, NZfA 1922,398(414); Nikisch, ArbR II, § 70 III 5a (S.250 f.); Schelp, AuR 1954,70(72); Sieb= recht, Recht im Arbeitskampf, S.76; Sinzheimer, ArbR S.256; Soergel-Schultze=v. Lasaulx, BGB, § 54 Rdnr.19; Staudinger-Coing, BGB, § 21 Rdnr. 36; Weinberg, JW 1928, 1895; Westenberger, Organisationsrechtliche Probleme im dt. Gewerkschaftswesen, S. 44.

tungsstellen und Bezirksverbänden die Vereinseigenschaft zu, sofern ihnen die Bindungen¹⁾ an den Hauptverband ein eigenes Vereinsleben gestatten. Vorher freilich bedarf der Klärung, wo eigentlich der Gründungstatbestand zu suchen ist, der den Gliederungen zur Rechtsform des Vereins verhilft²⁾.

B. Die Entstehung der Unterorganisationen.

I. Die Satzungsmäßige Entstehung

Historisch entwickelten sich die deutschen Gewerkschaften von örtlichen über regionale Organisationen allmählich zu Vereinigungen, deren Tätigkeitsbereich sich auf das ganze Staatsgebiet erstreckte. Dabei bewirkten räumliche Ausdehnung sowie steigende Mitgliederzahlen einen vermehrten Arbeitsaufwand, der die Errichtung weiterer Verwaltungsstellen und Bezirksverbände verlangte. Deren Entstehung kann sowohl von den Mitgliedern selbst - d.h. "von unten" - als auch auf Grund eines Beschlusses des Hauptverbandes - d.h. "von oben" - veranlaßt worden sein.

1.) Die Entstehung vor dem Hauptverband.

Nach dem Ende des Krieges und der Auflösung der Deutschen Arbeitsfront sollte sich der Wiederaufbau der Gewerkschaften entsprechend den Vorstellungen der Westalliierten "von unten nach oben" vollziehen. Die Gründung örtlicher Arbeitnehmervereinigungen wurde zugelassen. Diese fanden sich sehr schnell in Bezirksverbänden zusammen; einer Stufe allerdings, auf der die Entwicklung dann zunächst stehenblieb. Erst als die westlichen Besatzungsmächte die

1) Vgl. unten S.32 ff.

2) Auf diesen von der h.M. übersehenen Umstand weist Dietz, AR-Blattei, Berufsverbände, Anm zu Entsch. 1 hin.

Beschränkungen auf örtliche und regionale Organisationsbereiche aufhoben, stand der Errichtung zentraler Vereinigungen nichts mehr im Wege.

2.) Die Entstehung nach dem Hauptverband.

Die Entstehungsvoraussetzungen der später als die Hauptverbände ins Leben getretenen Gliederungen sind demgegenüber nach Art und Stufe in den jeweiligen Gewerkschaftssatzungen abweichend voneinander geregelt.

a.) Verwaltungsstellen.

Hinsichtlich der Verwaltungsstellen kommen satzungsmäßig vier verschiedene Möglichkeiten in Betracht. Diese haben natürlich keinen Ausschließlichkeitscharakter, da anderweitige Regelungen jederzeit im Ermessen der Gewerkschaften liegen.

aa.) Freie Bildung von Verwaltungsstellen.

Einige Satzungen bestimmen, daß an Orten mit genügender Mitgliederzahl Verwaltungsstellen gegründet werden können¹⁾. Nähere Angaben über das "Wie" fehlen. Offensichtlich reicht es aus, wenn die Gewerkschaftsmitglieder sich unter Berufung auf die Statuten einfach zu einer örtlichen Gliederung verbinden. Die Zustimmung des Hauptverbandes ist nicht notwendig. In der Regel dürfte der Hauptverband auch kein Interesse haben, die Gründung zu verhindern, wenn die statutarischen Erfordernisse erfüllt sind.

bb.) Bildung von Verwaltungsstellen mit Zustimmung des Hauptverbandes.

Erschwert wird die Errichtung von Verwaltungsstellen durch die Mitglieder dort, wo eine Zulassungserklärung des Haupt-

1) §§ 58 DAG; 17 Ziff. 1 IG Druck; 26 I Ziff. 1 Gew. Handel, Banken und Versicherungen.

verbandes hinzukommen muß¹⁾. Diese ist konstitutiv. Mit ihrer Abgabe tritt eine neue gewerkschaftliche Verwaltungsstelle in Erscheinung.

cc.) Bildung von Verwaltungsstellen durch den Hauptverband.

Bei manchen Gewerkschaften können Verwaltungsstellen nur vom Hauptverband, zum Teil aber auch von den Bezirksverbänden eingerichtet werden²⁾. Die Entscheidung darüber liegt in den Händen der jeweiligen Haupt- oder Bezirksvorstände. Sie ist ihrer Natur nach ein rein innerer Organisationsakt. Er bildet die Grundlage für die Beschaffung der sachlichen Mittel, deren die Verwaltungsstelle für ihre Arbeit bedarf. Zugleich wird der Bereich abgegrenzt, innerhalb dessen sie ihre Tätigkeit entfalten soll.

Nicht anders sind auch die Fälle zu beurteilen, in denen die Statuten besagen, "die Mitglieder der Gewerkschaft werden in Verwaltungsstellen zusammengefaßt"³⁾. Der Umstand, daß die Hauptverbände nach Anhörung der Bezirksverbände die Gebietszuständigkeit der neuen Verwaltungsstellen abgrenzen, legt es nahe, darin satzungsmäßige Anweisungen zur Bildung örtlicher Gliederungen zu sehen, sobald der Mitgliederbestand an einem Orte dies erlaubt. Ebenso wie oben, hängt die Konstituierung der Verwaltungsstellen von der Entschliebung des Hauptverbandes ab.

b.) Bezirksverbände.

Die Bezirksverbände werden teils vom Hauptverband ge-

1) § 23 Gew. Leder.

2) §§ 25 Ziff. 2 IG Bergbau; 31 GED; 22 Ziff. 1 Gew. Textil-Bekleidung; 21 Ziff. 2 ÖTV; 20 Ziff. 1 NGG.

3) §§ 23 Ziff. 1 IG Bau, Steine, Erden; 29 Ziff. 1 IG Chemie; 23 Ziff. 1 Gew. Gartenbau; 25 Gew. Holz.

schaffen¹⁾, teils durch die Satzungen gebietsmäßig festgelegt²⁾. Bei den Arbeitnehmervereinigungen mit vierstufigem Aufbau³⁾, bei denen über den Bezirksverbänden noch Landesbezirksverbände stehen, enthalten die Satzungen gewöhnlich keine Vorschriften bezüglich ihrer Errichtung. Im allgemeinen decken sich die Landesbezirksverbände mit den Bundesländern und erfassen in sich alle niedrigeren Gliederungen ihres Bereiches.

II. Die Entstehung als Vereine.

1. Die Vereinsgründung im allgemeinen.

Die vereinsrechtlichen Regelungen des BGB gehen von bereits vorhandenen Vereinen aus. Darüber wie Vereine entstehen, sagen die vereinsrechtlichen Vorschriften des BGB nichts. Erst im Zusammenhang mit der Rechtsfähigkeit bestimmt das Gesetz, auf welche Weise körperschaftliche Zusammenschlüsse die Qualität juristischer Personen erlangen. Bis dahin unterliegen selbst solche Korporationen, die die Rechtsfähigkeit anstreben, den Vorschriften über den nichteingetragenen Verein, Demgemäß wäre - folgt man der Verweisung des § 54 S. 1 BGB auf die §§ 705 ff BGB - ein Vertrag erforderlich, um einen Verein ins Leben zu rufen.

Gleichwohl ist streitig, ob die Vereinsgründung tatsächlich vertragliche Natur besitzt oder einen Gesamttakt zum Gegenstand hat⁴⁾. Mit Rücksicht auf die mehr terminologisch bedeutsame Frage mag indessen dahingestellt bleiben, welche der gegensätzlichen Ansichten zutrifft. Ohne Zweifel stellt die Vereinsgründung einen privatrechtlichen Vorgang dar⁵⁾,

1) §§ 26 Ziff. 2 IG Bergbau; 52 DAG; 24 Ziff. 1 IG Metall;

2) §§ 37 Gew. Holz; 22 Ziff. 1 ÖTV; 33 Ziff. 1 IG Chemie; 22 Ziff. 1 NGG.

3) §§ 19 IG Druck; 24 Gew. Gartenbau; 25 Gew. Handel, Banken und Versicherungen.

4) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, Vor § 21 Rdnr. 4, 5.

5) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, Vor § 21 Rdnr. 51

der zwei Teile umschließt¹⁾. Einerseits verlangt die Gründung des Vereins, daß eine Satzung festgestellt wird, die zusammen mit den zwingenden und ergänzenden gesetzlichen Vorschriften die Grundlage der Vereinsverfassung bildet. Sie ist der Inbegriff aller Grundentscheidungen, durch die Name, Zweck, Tätigkeit, Mittel und Sitz der Korporation sowie die Voraussetzungen und Folgen der Mitgliedschaft, die Bestellung und der Wirkungskreis der Organe festgelegt werden²⁾. Verobjektiviert würde sich die Satzung jedoch im sachlich-technischen Bereich erschöpfen. Deshalb muß andererseits die Einigung der Gründer hinzutreten, auf der Basis des von ihnen verabschiedeten Statuts einen Verein zu bilden, dem sie selbst als Gründungsmitglieder angehören.

2. Die Gründung der Unterorganisationen als Vereine.

a.) Errichtung vor dem Hauptverband.

aa.) Die Einigung der Gründungsmitglieder.

Rechtsgeschäftliche Vorgänge des soeben dargelegten Inhalts haben zur Entstehung derjenigen Verwaltungsstellen und Bezirksverbände geführt, die vor dem Hauptverband existierten³⁾. Der spätere Zusammenschluß in Hauptverbände ließ ihre Vereinseigenschaft unberührt, wenn ihnen trotz der Bindungen an den jeweiligen Hauptverband genügend Spielraum für ein eigenes Vereinsleben erhalten geblieben ist.

1) Georgakopoulos, Die Gründung der Aktiengesellschaft, S. 110 f; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, Vor § 21, Rdnr. 50; Staudinger-Coing, BGB, § 21 Rdnr. 23.

2) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, aaO., § 25 Rdnr. 1.

3) BAG AP Nr. 25 zu § 11 ArbGG (Bl. 724) betreffend einen Ortsverein der IG Druck und Papier.

bb.) Die selbstgegebene Satzung.

Zweifelhaft kann nach Auffassung des BGH lediglich sein, ob die neuen, nunmehr in der Verfassung des Hauptverbandes verankerten Gliederungssatzungen selbstgegebene oder diktierte sind¹⁾. Nach Meinung des Gerichts fehlt den örtlichen und regionalen Gewerkschaftsorganisationen - entgegen einer oft geäußerten Ansicht²⁾ - die Rechtsform des Vereins, sofern ihnen die korporative Gestalt von "oben" auferlegt wurde. Die Richtigkeit dieser Auffassung findet ihre Bestätigung im zweigliedrigen Gründungstatbestand des Vereins. Danach kann einer privatrechtlichen Körperschaft die Satzung nicht durch außerhalb ihrer selbst liegende Geschehnisse unmittelbar rechtswirksam aufgezwungen werden³⁾.

Gleichwohl gelangt der BGH im konkreten Fall zu der Schlussfolgerung, daß es sich um selbstgegebene Statuten handle. Doch begegnet die im Urteil herausgearbeitete Lösung, daß jede Gliederung als Schöpfer ihres Statuts angesehen werden müsse, weil sie in der Gesamtheit derjenigen Mitglieder aufgehe, die den Hauptverband geschaffen hätte, starken Bedenken⁴⁾. Die Feststellung einer neuen Satzung für einen bestehenden Verein unterliegt nämlich keiner anderen Beurteilung als eine Satzungsänderung⁵⁾. Gemäß § 33 I S. 1 BGB ist dafür eine Mehrheit von mindestens drei Vierteln der Mitglieder notwendig. Zwar soll es nach h.M. zulässig sein, die Satzungsänderungsbefugnis einem anderen Vereinsorgan zu übertragen⁶⁾. Das ist aber nicht

1) BGH AP 1952 Nr.121.

2) RG Recht 1927,1947; RAG ARS 10,252(258 f); Barend, Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, S.21; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 2 Rdnr. 17; Nikisch, ArbR II, § 70 III 5a (S.250 f); Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.407.

3) BGH 16,143(150 f).

4) BGH AP 1952 Nr.121.

5) KG Recht 1911 Nr.1166

6) Vgl. unten S. 33

ad hoc, sondern nur in satzungsmäßigen Formen möglich. Daher kam es wesentlich darauf an, ob das Recht, Satzungsänderungen zu beschließen, statutarisch von vornherein dem Personenkreis eingeräumt gewesen war, den die einzelnen Verwaltungsstellen und Bezirksverbände zur Gründungsversammlung des Hauptverbandes entsandt hatten. Die Entscheidung setzt sich mit dieser Seite des Problems indessen nicht weiter auseinander.

Naheliegender wäre demgegenüber die Frage gewesen, ob die Mitglieder der Gliederungen die auf der Gründungsversammlung ausgearbeitete Satzung nicht nachträglich durch schlüssiges Verhalten gebilligt haben. Denn Satzungsänderungen erfordern bei nichteingetragenen Vereinen keinen ausdrücklichen Beschluß. Da die neuen Statuten für das Leben der örtlichen und regionalen Organisationen durchweg im vollen Umfang bestimmend geworden sind, ist die widerspruchslöse Hinnahme als stillschweigende Einverständniserklärung zu werten¹⁾. Sie erlaubt, die in die Satzung des Hauptverbands eingebetteten Verwaltungsstellen- und Bezirkssatzungen als selbstgegebene einzustufen. Im Ergebnis ist die Entscheidung des BGH richtig.

b.) Errichtung nach dem Hauptverband.

aa.) Die Einigung der Gründungsmitglieder.

Die Entstehung der nach dem Hauptverband errichteten Gliederungen geht entweder auf den Anstoß einzelner Mitglieder²⁾ oder auf einen Beschluß des Hauptverbands zurück³⁾. Während im ersten Fall der Wille zur Vereins-

1) RGZ 136,185(192); BGHZ 16,143(150); 25,311(316); Müller=Erzbach, Das private Recht der Mitgliedschaft, S.195.

2) Vgl. oben S.22.

3) Vgl. oben S.22 f.

gründung ohne weiteres unterstellt werden darf, bedeutet die EntschlieÙung des Hauptverbands keinen derartigen Vorgang. Die Vereinsgründung kann nur zwischen den zukünftigen Vereinsmitgliedern selbst stattfinden. Die Maßnahme des Hauptverbands hat allein innerorganisatorische Bedeutung¹⁾. Sie bezweckt lediglich die weitere Dezentralisation des Gesamtverbandes. Das spricht jedoch nicht gegen die Vereinseigenschaft der auf Betreiben des Hauptverbandes hervorgebrachten örtlichen und regionalen Gliederungen. Schon der Umstand, daß die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände gleichfalls ein eigenes Vereinsleben führen, soweit die Satzung des Hauptverbandes dazu Raum gibt, läßt die Absicht der in ihnen zusammengefaßten Gewerkschaftsmitglieder vermuten, "ihrer" Gliederung korporative Gestalt verschaffen und erhalten zu wollen.

bb.) Die selbstgegebene Satzung.

Problematisch bleibt aber auch hier wiederum, ob die Verwaltungsstellen- und Bezirksverbandssatzungen selbstgegebene sind oder nicht. Die überwiegende Meinung sieht in der Beantwortung der Frage allerdings keine Schwierigkeiten. Dem Vereinsmerkmal der eigenen Satzung sei objektiv Genüge getan²⁾. Darauf, ob es sich um selbstgegebene oder von oben auferlegte Statuten handele, könne es nicht ankommen. Da die Satzungsgebung indessen wesentlicher Bestandteil der Vereinsgründung ist, erweist sich dieser Standpunkt als unhaltbar. Dennoch wird man auch hinsichtlich der nach dem Hauptverband entstandenen Unterorganisationen selbstgegebene Statuten annehmen dürfen. Zwar kann der Hauptverband bestimmen, daß sämtliche in einem gewissen räumlichen Bereich ansässigen Mitglieder nach

1) Barend, Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, S.12.

2) Vgl. oben S.26 FN 2

Maßgabe der geltenden Vorschriften eine neue Gliederung bilden. Er besitzt aber keine rechtliche Handhabe, die Mitglieder zur Abhaltung der Mitgliederversammlung, zur Wahl des Vorstandes und der sonstigen Organe sowie zur Wahrnehmung der Gliederungsaufgaben entsprechend den Satzungsregelungen zu zwingen. Den Angehörigen der Gewerkschaft verbleibt also ein ausreichendes Maß an rechtsgeschäftlichem Handlungsspielraum, das es erlaubt, von selbstgegebenen Satzungen auszugehen.

C. Die Vereinswirklichkeit in den Unterorganisationen.

I. Zum Selbstbestimmungsrecht des Vereins.

Allein das Vorhandensein sämtlicher äußerer Vereinsmerkmale¹⁾ besagt noch nicht, daß die Gliederungen tatsächlich die Stellung von Vereinen einnehmen. Juristisch erscheint die Konstruktion der Form nach korporativ verfaßter, aber lediglich dezentralisierter Verwaltungsstellen und Bezirksverbände ohne eigene Rechtsform einwandfrei durchführbar. Die h.M.²⁾ untersucht deshalb, ob die Gliederungen in der Lage sind, ein eigenes Vereinsleben zu führen. Fraglich bleibt, was darunter zu verstehen ist. Denn hier handelt es sich um eine Sammelbezeichnung, die vielerlei Geschehensabläufe und Vorgänge umfaßt. Ausflüge, gesellschaftliche Veranstaltungen der verschiedensten Art gehören ebenso hierher wie Mitgliederversammlungen, Wahlen, die Planung und Durchführung gewerkschaftlicher Maßnahmen und anderes mehr. Während jedoch gesellige Anlässe und sonstige Ereignisse auch bei rechtlich unselbständigen Gebilden vorkommen, wollen sich Lehre und Rechtsprechung mit dem Erfordernis des eigenen Vereinslebens ausschließlich auf das Selbstbestimmungsrecht beziehen, dessen Vorhandensein m.E. ein dem Vereinsbegriff innewohnendes

1. Vgl. oben S.10.

2) Vgl. oben S.20 f.

Wesensmerkmal ist.

1. Das äußere Selbstbestimmungsrecht.

Die Problematik des Wortes Selbstbestimmungsrecht oder Autonomie, das allgemein in der Rechtswissenschaft in vielfältigen Bedeutungen und mit verschiedenem Gehalt begegnet, soll hier nicht näher dargestellt werden. In diesem Zusammenhang umschreibt der Begriff nichts anderes als die Privatautonomie, die jedem Rechtssubjekt zukommt; mithin auch den nichteingetragenen Vereinen, soweit sie den Rechtssubjekten gleichgestellt sind¹⁾. Folglich genießen die Gliederungen - die Eigenschaft nichteingetragener Vereine vorausgesetzt - im Rahmen der Gleichstellung mit den Rechtssubjekten dieselbe Stellung wie natürliche Personen, unter Vorbehalt derjenigen Rechte, die die natürlichen Eigenschaften des Menschen zur Bedingung haben.

2. Das innere Selbstbestimmungsrecht.

Für Körperschaften reicht die Autonomie aber noch sehr viel weiter. Anders als beim Menschen unterliegen nicht nur die äußeren Verhältnisse sondern auch die inneren Beziehungen der rechtlichen Regelung. Ausdruck körperschaftlicher Autonomie ist die selbstgegebene interne Ordnung, das Statut, das inhaltlich überwiegend aus Zuständigkeitsvorschriften besteht, ohne die eine Korporation nach außen hin nicht rechtswirksam auftreten kann. Daneben muß satzungsmäßig sichergestellt sein, daß ein großer Teil der Vereinsmacht im mitgliedschaftlichen Gemeinschaftsverhältnis verwurzelt bleibt. Der Gesetzgeber hat das zwar nicht offen ausgesprochen. Anscheinend hielt er den Gedanken für so selbstverständlich, daß er glaubte, ohne seine wörtliche Festlegung auskommen zu können. Er tritt jedoch in den zwingenden Regelungen der §§ 27 II, 36, 37 BGB deutlich hervor²⁾. Die innere Autonomie erschöpft sich somit nicht in der eigenständigen Satzungsgebung anläßlich des Gründungsaktes.

1) Vgl. unten S.80 ff.

2) Staudinger-Coing, BGB, Vorbem. §§ 21 Rdnr. 14.

Erforderlich ist vielmehr, daß das Statut das Selbstbestimmungsrecht auf Dauer gewährleistet. Nur dann können korporativ verfaßte Organisationen als Vereine bezeichnet werden.

II. Einschränkungen von Selbstbestimmungsbefugnissen. Der Umfang des inneren Selbstbestimmungsrechts der Verwaltungsstellen und Bezirksverbände ist im Hinblick auf die in ihren Statuten verankerten Befugnisse des jeweiligen Hauptverbands stark beschnitten. Das leitet zu der Frage über, ob solche Bindungen angesichts der grundsätzlichen Notwendigkeit innerer Autonomie mit der Rechtsform des Vereins überhaupt vereinbar sind. Die h.M. sieht es grundsätzlich für statthaft an, außenstehenden Dritten das Recht einzuräumen, in die internen Angelegenheiten einer Korporation bestimmend einzugreifen¹⁾. Sie verweist auf § 40 BGB, der wesentliche vereinsrechtliche Regelungen für abdingbar erklärt. Da das innere Selbstbestimmungsrecht andererseits unabdingbarer Bestandteil des Vereinsbegriffes ist, gilt es, die Grenzen zulässiger Bindungen an außenstehende Dritte aufzufinden, deren Übertretung entweder die Entstehung des Vereins von vornherein hindert oder den Verlust der Vereinseigenschaft nach sich zieht²⁾. Dazu genügt der von der h.M. herausgestellte Gesichtspunkt des eigenen Vereinslebens allein nicht, so richtig er in seinem Kern auch sein mag³⁾. Nur eine umfassende Berücksichtigung und allseitige Abwägung der körperschaftlichen Bindungen unter gleichzeitiger Beachtung der Rechtsform des Vereins führt zu brauchbaren Ergebnissen.

1) LG Siegen, Rechtspfleger 1964, 267 f; LG Hildesheim, NJW 1965, 2400; Seiler, Verbände nach schweizerischem Vereins- und Genossenschaftsrecht S.76; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 27 Rdnr. 12; Staudinger-Coing, BGB, § 27 Rdnr. 3a.

2) Die die Bindung beinhaltende Satzungsregelung kann natürlich auch selbst unwirksam sein.

3) Vgl. dazu die Nachweise oben S.20 f.

1. Die Einschränkungen im einzelnen.

Für die folgenden Erörterungen erscheint es zweckmäßig, nach dem Inhalt der Ein- und Mitwirkungsrechte des Hauptverbandes zu scheiden. In Betracht kommen Einschränkungen der Selbstverwaltungsbefugnisse der Mitglieder- und Delegiertenversammlungen sowie des Vorstandes.

a.) Einschränkungen von Befugnissen der Willensbildungsorgane.

Anknüpfend an die Beschlußgegenstände der höchsten willensbildenden Organe in den Gliederungen sind zunächst die Rechte des Hauptverbandes anlässlich von Satzungsänderungen, danach die Befugnisse im Rahmen der Wahrnehmung sonstiger körperschaftlicher Belange und schließlich die Mitwirkung bei Maßnahmen der Geschäftsführung zu untersuchen¹⁾.

aa.) Satzungsänderungen.

Die Gewerkschaftssatzungen bestimmen, daß über Statutenänderungen die Gewerkschaftstage entscheiden, während die Verwaltungsstellenversammlungen und Bezirkskonferenzen entsprechende Befugnisse nicht besitzen. Daraus folgt, daß das Recht, Satzungsänderungen herbeizuführen, ausschließlich den Hauptverbänden zusteht. Allerdings ist dieses Recht in den Aufgabenkatalogen der Gewerkschaftstage niedergelegt. In den Teilen der Satzungen, die sich mit den Gliederungen befassen, wird es nicht erwähnt. Rechte Dritter, innerhalb einer Korporation unmittelbar körperschaftliche Wirkungen auszulösen, müssen aber in den Statuten des betreffenden Zusammenschlusses selbst verankert sein. Die anderweitige Festlegung, z.B. in der Satzung des berechtigten Verbandes, genügt nicht²⁾. Jedoch wird man in den Vorschriften, welche die Zuständig-

1) Vgl. oben S 12.

2) Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.405; Seiler, Verbände nach schweizerischem Vereins- und Genossenschaftsrecht, S.77.

keit des Gewerkschaftstages regeln, zugleich solche der Gliederungssatzungen erblicken müssen. Dies ergibt sich - sollen Satzungsänderungsbeschlüsse des Gewerkschaftstages für die Gliederungen nicht nur obligatorische Bedeutung haben - unmittelbar aus dem organisatorischen Aufbau der Gewerkschaften. Das Ziel, die Mitglie-derinteressen wirkungsvoll und nachdrücklich wahrzunehmen, verlangt ein einheitliches und geschlossenes Auftreten der Einzelgewerkschaften gegenüber dem jeweiligen Tarifpartner. Neben anderen Befugnissen ist dafür das Recht des Hauptverbandes unerlässlich, die innere Struktur und das "Leben" seiner Gliederungen durch gleichmäßige satzungs-ändernde Maßnahmen unmittelbar rechtswirksam zu gestalten.

Die Hauptverbände können die Satzungen ihrer Gliederungen also unmittelbar wirksam abändern. Vom Standpunkt der h.M. aus betrachtet hieße das indessen, die Vereins-eigenschaft der örtlichen und regionalen Gewerkschafts-organisationen schon jetzt zu verneinen. Rechtsprechung und Literatur gestatten zwar, die Zuständigkeit für Statutenänderungen im Hinblick auf §§ 40, 33 BGB sonstigen Vereinsorganen einzuräumen. Es verstoße aber gegen die ratio legis, Personen oder Gremien, die außerhalb der Vereinssphäre stehen, das Recht zu übertragen, im Wege von Satzungsänderungen auf die für Leben und Wirken einer Körperschaft grundlegende Norm direkt Einfluß zu nehmen¹⁾.

Gegen die Auffassung der h.M. könnte der Umstand sprechen, daß die Mitglieder in den Verwaltungsstellen die Delegierten des Gewerkschaftstages wählen. Sie beeinflussen

1) LG Siegen, Rechtspfleger 1964, 267 (268); Soergel-Schultze-v.Lasaulx, BGB, § 33 Rdnr. 3; Staudinger-Coing, BGB, § 33 Rdnr. 2b; a.A. Kronstein, Die abhängige juristische Person, S. 39. Im Zusammenhang mit der Frage der Vereinseigenschaft gewerkschaftlicher Unterorganisationen wird dieses Problem nicht erörtert.

auf diese Weise mittelbar die Willensbildung im Hauptverband und damit Entscheidungen, welche die Gliederungen direkt betreffen. Dennoch bleibt der Hauptverband rechtlich tertius, also Dritter im Bezug auf die örtlichen und regionalen Gewerkschaftsorganisationen, deren Vereinseigenschaft einmal angenommen. Außerdem wird man den Hauptverband auch nicht als Organ der Gliederungen bezeichnen dürfen. Er unterstünde damit notwendig der in den Gliederungen herrschenden Verbandsdisziplin, was zu kaum lösbaren Schwierigkeiten führen würde.

Gleichwohl vermag die von der h.M. vertretene Ansicht nicht zu überzeugen. Zunächst hat die dem Außenstehenden eingeräumte Satzungsänderungsbefugnis nämlich nicht die Bedeutung eines ohne dessen Mitwirkung unabdingbaren Sonderrechts im Sinne des § 35 BGB, da sie nicht auf einem mitgliedschaftlichen Verhältnis beruht¹⁾. Ihre Begründung und Abschaffung vollzieht sich vielmehr in den Formen, in denen Satzungen entstehen oder abgeändert werden. Sie ist deshalb jederzeit durch satzungsändernden Beschluß der Mitglieder- oder Vertreterversammlung, der die sogenannte Kompetenz-Kompetenz verbleibt²⁾, entziehbar. Die Übertragung der Satzungsänderungsbefugnis auf Dritte hat somit nicht notwendig die Selbstentäußerung des Vereins zur Folge.

Der geringe Wirklichkeitswert des von der h.M. im Bezug auf die Übertragung der Satzungsänderungsbefugnis auf Außenstehende vertretenen Standpunktes zeigt sich überdies an folgendem theoretisch möglichen Sachverhalt:

-
- 1) Der Hauptverband müßte sonst mitgliedschaftliche Beziehungen zu seinen Unterorganisationen unterhalten.
Vgl. dazu unten S.105 f.
- 2) Vgl. dazu unten S.111.

Das Recht, Satzungsänderungen zu beschließen, liegt statutarisch beim Vorstand eines Vereins. Der Vorstand des Vereins wird seinerseits von außenstehenden Dritten bestellt¹⁾. Außerdem gilt Fremddorganschaft²⁾. Damit ist praktisch ein Zustand erreicht, der in seinen Auswirkungen demjenigen gleicht, bei dem die Satzungsänderungsbefugnis von vornherein einem oder mehreren Dritten zusteht. Zwischen diesen von der h.M. zugelassenen Wegen und der offenen Übertragung der Statutenänderungskompetenz bleibt nur insofern ein rechtlicher Unterschied, als die Vorstandsmitglieder, die im hier konstruierten Fall nicht Vereinsmitglieder sind, als Organpersonen des Vereins handeln. In den tatsächlichen Auswirkungen stimmen aber beide Fallgestaltungen weitgehend überein. Die Praxis hat also entgegen der h.M. Mittel gefunden, auch in Satzungsangelegenheiten Außenstehenden wesentlichen Einfluß auf den Verein zu verschaffen.

Die offene Übertragung der Satzungsänderungsbefugnis auf Dritte ist deshalb als statthaft zuzulassen³⁾. Nur dann, wenn ausdrücklich bestimmt wäre, daß das

1) Vgl. unten S.36.

2) Ebenso wie für den eingetragenen Verein läßt die h.M. für den nichteingetragenen Verein die Fremddorganschaft zu. Ausdrücklich wird das zwar nicht gesagt, folgt jedoch daraus, daß die Literatur insoweit auf die Regelungen des eingetragenen Vereins verweist: Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 116 IV 3 (S.700); Erman-Westermann, BGB, § 54 Anm. 3; Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr. 17 ff.

3) Kronstein, Die abhängige juristische Person, S. 36.

Recht, Satzungsänderungen zu beschließen, dem berechtigten Dritten ohne dessen Zustimmung von der Mitglieder- oder Delegiertenversammlung nicht mehr entzogen werden kann, würde das der Rechtsform des Vereins innewohnende Mindestmaß an Selbstbestimmungsrechten fehlen.

bb.) Mitwirkung bei der Vorstandsbestellung und
-abberufung.

Gemäß § 27 I BGB erfolgt die Bestellung des Vorstandes durch Beschluß der Mitgliederversammlung. Nach § 40 BGB ist diese Vorschrift abdingbar. Die einhellige Meinung schließt daraus, daß die Zuständigkeit zur Berufung des Vorstandes auch auf außenstehende Dritte übertragen sein kann¹⁾. Demgegenüber sehen die Gewerkschaftssatzungen lediglich die Bestätigung der von den Verwaltungsstellenversammlungen und Bezirkskonferenzen gewählten Vorstände durch den Hauptvorstand in ihrem Amt vor²⁾. Rechtlich bedeutet das im Verhältnis zur Bestellung durch Dritte ein Weniger und ist allein schon mit Rücksicht darauf zulässig. Faktisch wird allerdings dasselbe erreicht, so als ob der Hauptverband die personelle Zusammensetzung der Gliederungsvorstände selbst bestimmt. Solange nämlich ihre Bestätigung fehlt, erlangt die Vorstandsbestellung keine Rechtswirkung. Zu vermuten bleibt daher, daß man sich von Anfang an auf solche Kandidaten einigt, die der übergeordneten Organisation genehm sind.

1) LG Krefeld, Rechtspfleger 1968,17; Soergel-Schultze=v. Lasaulx, BGB, § 27 Rdnr. 1; BGB-RGRK, § 27 Anm.1; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S.138.

2) §§ 30 Ziff. 3 IG Chemie; 23 Ziff. 4; 26 Ziff. 3, 4 IG Bau, Steine, Erden; 27, 39 Gew. Holz; 22 Ziff. 2 IG Metall; 22 Ziff. 1 NGG.

Das zur Vorstandsbestellung Gesagte gilt auch für die Abberufung. Wer das Recht zur Bestellung hat, besitzt zugleich das Widerrufsrecht¹⁾. Selbst dann, wenn die Statuten keine besonderen Vorschriften enthielten, könnte der Hauptverband den Gliederungsvorständen die Bestätigung wieder entziehen. Die Satzungen regeln im allgemeinen aber nur die Möglichkeit der Amtsenthebung bei außergewöhnlichen Anlässen, etwa im Falle satzungswidrigen Verhaltens²⁾.

Die Abhängigkeit wirksamer Vorstandsbestellung von der Bestätigung durch den Hauptverband und dessen Widerrufsrecht sind tiefgehende Eingriffe in die Selbstverwaltungsbefugnisse der örtlichen und regionalen Gewerkschaftsorganisationen. Der willkürlichen Steuerung der Vorstände der Gliederungen ist jedoch durch die zwingende Regelung des § 27 II BGB ein Riegel vorgeschoben. Mangels entgegengesetzter Satzungsbestimmungen steht den Willensbildungsorganen der Gliederungen ebenfalls das Recht zur Abberufung ihrer Vorstände zu³⁾.

Wäre den Mitglieder- und Delegiertenversammlungen das Widerrufsrecht hingegen statutarisch versagt, würde ihnen m.E. das Selbstbestimmungsrecht in dem notwendigen Umfang fehlen, um sie als rechtlich selbständige Einheiten einordnen zu können.

-
- 1) BGB-RGRK, § 27 Anm. 2; Palandt-Danckelmann, BGB, § 27 Anm. 2; Staudinger-Coing, BGB, § 27 Rdnr. 16; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S. 144.
 - 2) §§ 30 Ziff. 6 IG Chemie; 22 Ziff. 3 IG Metall.
 - 3) LG Krefeld, Rechtspfleger 1968, 17; Staudinger-Coing, aaO., § 27 Rdnr. 16; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S. 144; a.A.: Soergel-Schultze=v.Lausaulx, BGB, § 27 Rdnr. 18.

cc.) Mitwirkung bei Maßnahmen der Geschäftsführung. Als dritter Beschlußgegenstand der Mitglieder- und Delegiertenversammlungen kommen Maßnahmen der Geschäftsführung in Betracht. Sie haben dabei die Satzung und die Beschlüsse der jeweils übergeordneten organisatorischen Einheiten zu beachten¹⁾. Hier indessen ist es nicht notwendig auf die damit zusammenhängenden Fragen näher einzugehen. Derartige Angelegenheiten beanspruchen im Rahmen des Zuständigkeitsbereiches der Willensbildungsorgane gewöhnlich keinen allzugroßen Raum.

b) Die Weisungsabhängigkeit der Gliederungsvorstände. Die Gewerkschaftssatzungen bestimmen im allgemeinen, daß die Geschäftsführung von den Gliederungsvorständen wahrgenommen wird²⁾. Teils sind auch nur die Vorstandsvorsitzenden³⁾, teils sogenannte Verwaltungsstellen- oder Bezirksleiter zur Geschäftsführung berufen⁴⁾. Letztere sind zugleich von der Zentrale hauptamtlich angestellt⁵⁾.

Den zur Geschäftsführung befugten Gremien oder Einzelpersonen ist gemeinsam, daß sie die Weisungen des Haupt-

- 1) §§ 23 Ziff. 7 IG Bau, Steine, Erden; 29 Ziff. 3 IG Chemie;
- 2) §§ 23 Ziff. 10, 11 IG Bau, Steine, Erden; 25 Ziff. 7, 26 Ziff. 7 IG Bergbau; 30 Ziff. 4, 34 Ziff. 3 IG Chemie; 57 DAG; 17 Ziff. 4, 18 Ziff. 3, 19 Ziff. 1 IG Druck; 5 Satzung der Ortsverwaltungen sowie 6 Satzung der Bezirke der DPG; 31 Ziff. 6, 30 Ziff. 7 GED; 21 Ziff. 5 ÖTV.
- 3) §§ 26 IG B, Steine, Erden; 40 Gew. Holz; 20 Ziff. 4 Gew. Leder; 4 NGG; 22 Ziff. 5 ÖTV; 24 Ziff. 2 Gew. Textil.
- 4) §§ 25 II HBV; 23 Ziff. 3, 24 Ziff. 3 GGLF; 22 Ziff. 4 Gew. Textil.
- 5) In diesem Fall haben die als Vorstand bezeichneten Personen gewöhnlich nur beratende Funktion. Vorstand im Sinne des BGB ist allein der Vorsitzende oder der Sektionsleiter; vgl. dazu Palandt-Danckelmann, BGB § 26 Anm. 1.

bandes zu beachten haben¹⁾. Die Weisungsgebundenheit scheint auf den ersten Blick gegen die Vereinseigenschaft der Gliederungen zu sprechen. So hielt es eine früher vertretene Ansicht mit Bezug auf die juristische Person für unzulässig, daß sie satzungsmäßig den "Befehlen" eines Dritten unterliegt²⁾. Dietz³⁾ zieht die Vereinsqualität der Gliederungen ebenfalls in Zweifel, da sie nicht in der Lage seien, ihre Geschäfte unbeeinflußt und selbständig zu führen.

Auch hier weist die Praxis wiederum ein anderes Bild auf. Wer bei der Bestellung und Abberufung des Vorstandes mitwirkt oder sonstige Möglichkeiten besitzt, das interne Leben einer Körperschaft maßgeblich zu beeinflussen, macht den beherrschten Personenverband - jedenfalls versteckt - ohnehin von seinen Weisungen abhängig. Überdies bestehen mit Blick auf § 40 BGB, der die Abdingbarkeit des § 27 III BGB normiert, gegen die offene Bindung der Geschäftsführung an die Weisungen Dritter keine im Gesetz oder in der Rechtsform des Vereins begründete Bedenken. Ja es ist noch nicht einmal erforderlich, daß der Vorstand die Geschäfte selbst führt. Die Geschäftsführungsbefugnis als solche kann einem anderen Organ⁴⁾ oder einem Dritten⁵⁾ eingeräumt sein. § 26 BGB ordnet dem Vorstand lediglich die

1) §§ 26 Ziff. 7 IG Bergbau; 31 IG Chemie; 57 DAG; 30 Ziff. 7 GED; 23 Ziff. 3, 24 Ziff. 3 GGLF; 25 II Ziff. 1 HBV; 40 Gew. Holz; 23 Ziff. 5, 20 Ziff. 3 Gew. Leder.

2) Flechtheim, Kartellrecht, S.56; a.A.: Haussmann, Grundlegung des Rechts der Unternehmenszusammenschlüsse, S.149 ff.

3) AR-Blatttel, Berufsverbände, Anm. zu Entsch. 1.

4) BayObLGZ Rechtspfleger 1971,352(353).

5) KG OLG 46,196; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S.136.

Vertretungsbefugnis mit zwingender Wirkung zu. Denn nach den Vorstellungen des Gesetzgebers ist das Organ "Vorstand" nicht geschaffen worden, weil es vom Verein zur Erledigung von Maßnahmen der Geschäftsführung benötigt würde, sondern um ihm das Tätigwerden nach außen zu ermöglichen¹⁾. Ob und in welchem Umfang dem Vorstand die Geschäftsführungsbefugnis zufällt, beurteilt sich deshalb allein an Hand der Satzung. Da die Statuten die Geschäftsführungsbefugnis zudem in die Hände Dritter legen können, ist die bloße Weisungsmacht juristisch ein Weniger. Deren Übertragung auf den Hauptverband hat folglich keinen Einfluß auf die Vereins-eigenschaft der Gliederungen.

2.) Zur Frage der Notwendigkeit eigenen Vermögens.

Die Mitgliederbeiträge werden bei den Gewerkschaften durch die Verwaltungstellen vereinnahmt. Diese erhalten im allgemeinen satzungsmäßig einen gewissen Prozentsatz des Beitragsaufkommens. Seine Höhe bemißt sich nach der Mitgliederzahl der einzelnen Verwaltungstelle. Die Kosten der Bezirksverbände trägt dagegen der Hauptverband²⁾. Die Bezirksverbände sind also, um ihre Kosten decken zu können, von dessen Zuweisungen abhängig. Fraglich ist, ob die Verwaltungstellen außer den Beitragsanteilen und die Bezirksverbände neben den Zuweisungen noch weiteres eigenes Vermögen haben müssen, um als Vereine anerkannt zu werden.

Anfänglich hatte das Reichsgericht die Unterorganisationen eines Hauptverbandes nicht zuletzt deshalb als Vereine eingestuft, weil sie eigenes Vermögen besaßen³⁾. In der Literatur

1) Motive I, S.94

2) §§ 36 IG Chemie; 30 Ziff. 13 GED; 24 Ziff. 10 GGLF; 25 II Ziff. 3 HBV; 43 Gew. Holz; 24 Ziff. 7 Gew. Textil.

3) RGZ 73,94(97); RG Recht 1912, Nr. 3166.

ist daraus abgeleitet worden, das Vorhandensein solcher Sondervermögen sei für die Vereinseigenschaft begriffswesentlich¹⁾. Später schränkte das Gericht seine Rechtsprechung ein. Eine gewisse vermögensrechtliche Selbständigkeit genüge, auch wenn dem Hauptverband das gesamte Vermögen gehöre²⁾. Das RAG schließlich verzichtete ganz darauf³⁾. Der BGH läßt die Frage ausdrücklich dahingestellt⁴⁾, während das BAG im eigenen Vermögen nicht ein Wesensmerkmal des Vereins- sondern des Gewerkschaftsbegriffes erblickt⁵⁾.

Sicherlich ist richtig, daß vom Vorhandensein eigenen Vermögens auf die vereinsmäßige Selbständigkeit der Gliederungen geschlossen werden darf. Nicht erforderlich ist jedoch, daß eigenes Vermögen nachgewiesen werden muß, um die Gliederungen als Vereine einordnen zu können. Das ergibt sich für den nicht-eingetragenen Verein schon aus der Verweisung des § 54 S.1 BGB, soweit man dieser Bestimmung Folge leisten will. Denn bis auf wenige Ausnahmen sind die §§ 705 ff BGB dispositiver Natur. Insbesondere ist die Bildung eigenen Vermögens entbehrlich. Zur Zweckerreichung kann tatsächliches Tun oder Unterlassen ausreichen⁶⁾. Ebenso wenig widerspricht es der hier vertretenen Ansicht, wenn man den nichteingetragenen Verein analog den §§ 21 ff BGB behandelt. Obwohl das Gesetz auf eine Legaldefinition des Vereinsbegriffs verzichtet, enthält es hinsichtlich der vollrechtsfähigen Körperschaft eine negative Abgrenzung des Inhalts, daß eigenes Vermögen nicht zu den Begriffselementen gehört. Die §§ 56 ff BGB setzen für die

-
- 1) Barend, Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, S.22 f; Dietz, AR-Blattei, Berufsverbände, Anm. zu Entsch. 1; Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.407.
 - 2) RG JR 1926, Nr. 1896.
 - 3) RAGE 1,349(352); RAG ARS 10,252(259).
 - 4) BGH AP 1952, Nr. 121.
 - 5) BAG AP Nr. 25 zu § 11 ArbGG.
 - 6) Larenz, Schuldrecht Bd. II, § 60 V a (S.308).

Erlangung der Vollrechtsfähigkeit nämlich keine Beitragspflicht voraus. Desgleichen finden sich, anders als bei den Kapitalgesellschaften, nirgends Vorschriften, die ein Grund- oder Stammkapital verlangen. Demzufolge können Vereine, die völlig vermögenslos sind, die Stellung selbständiger vollrechtsfähiger Rechtssubjekte eingeräumt erhalten. Ist aber für die nach der Vorstellung des Gesetzgebers höhere Rechtsform eigenes Vermögen nicht begriffsnotwendig, gilt dies umso mehr für den der Form nach weniger qualifizierten nichteingetragenen Verein, zumal jeder vollrechtsfähige Verein diesen Zustand durchlaufen muß. Nicht folgerichtig wäre es deshalb, dem nichteingetragenen Verein begrifflich mehr abzuverlangen als einem vollrechtsfähigen Zusammenschluß. Eigenes Vermögen bildet mithin kein Element des Vereinsbegriffes. Die Vereinseigenschaft und die Fähigkeit, Träger eigenen Vermögens zu sein, stehen vielmehr in einem Verhältnis von Grund und Folge.

III. Die Zweckverfolgung.

1.) Die Gewerkschaftszwecke im allgemeinen.

Wesensmerkmal jedes Vereins ist die Verfolgung bestimmter Zwecke. Die gewerkschaftlichen Zielsetzungen bestehen darin, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder z.B. durch den Abschluß von Tarifverträgen zu fördern. Um ihre Pläne und Vorhaben einer breiten Masse von Arbeitnehmern bekannt zu machen, treten die Arbeitnehmerkoalitionen nebenher mit Denkschriften, Grundsatzprogrammen, Entschließungen sowie wirtschafts- und sozialpolitischen Forderungen an die Öffentlichkeit. Der Verstärkung der Gewerkschaftsbewegung soll außerdem die Schaffung von Vertrauensgremien in den Betrieben dienen. Ferner weisen ihnen zahlreiche Gesetze im hoheitlichen Bereich wichtige Funktionen zu. Sie besitzen Antrags- sowie Anhörungsrechte gegenüber Gesetzgebung

und Verwaltung. In der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit, in Ausschüssen, Versammlungen und sonstigen Gremien haben ihre Vertreter Sitz und Stimme. Entsprechend den in ihren Statuten programmatisch verankerten Zwecksetzungen beeinflussen die Gewerkschaften daher in mannigfacher Weise Gestaltung und Ablauf des Arbeits- und Wirtschaftslebens.

2.) Die Gliederungszwecke.

Satzungsmäßig ist den Unterorganisationen die Wahrnehmung mehr oder minder großer Teile dieser Aufgabenbereiche übertragen. Zuweilen wird auch im vollen Umfang auf die in der Satzung des Hauptverbandes niedergelegten Ziele Bezug genommen. Deshalb ließe sich die Ansicht vertreten, daß die Gliederungen keine selbständigen Ziele verfolgen, weil sie nicht noch weitere Absichten verwirklichen, die sich von denen des Hauptverbandes sachlich unterscheiden. Wie aber mehrere Vereine unabhängig voneinander mit denselben Zielvorstellungen nebeneinander bestehen können, bedeutet die Bindung der Gliederungen an den Hauptverband nicht, daß sie, um Vereine zu sein, gleichzeitig Tätigkeiten ausüben müßten, die gegenüber den Zwecken des Hauptverbandes indifferent sind. Es erscheint im Gegenteil vertretbar, in der raum- und personenbezogenen Arbeit der Gliederungen, in der die allgemeinen Gewerkschaftszwecke ihre Verwirklichung erfahren, den eigentlichen Gliederungszweck zu sehen¹⁾. Dabei darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, daß die örtlichen und regionalen Unterorganisationen insbesondere auch mit der Bestimmung geschaffen wurden, dem Hauptverband Entlastung vom übergroßen Arbeitsanfall zu bringen, der auf der räumlichen Ausdehnung und auf den hohen Mitgliederzahlen beruht²⁾. Die Arbeit für den übergeordneten

1) So OLG Naumburg, Recht 1912 Nr.269; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S.172; Soergel-Schultze=v. Lausaulx, BGB, § 57 Rdnr. 19; Staudinger-Coing, BGB, § 21 Rdnr. 36.

2) Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S.170.

Hauptverband stellt deshalb einen weiteren Zweck der Gliederungen dar.

Die Feststellung besonderer Gliederungszwecke erlaubt es indessen noch nicht, auch nachdem das Vorhandensein der äußeren Vereinsmerkmale sowie des erforderlichen Mindestmaßes an innerer Autonomie bejaht worden ist, die gewerkschaftlichen Unterorganisationen als selbständige Vereine einzuordnen. Hinzukommen muß das Recht der Gliederungen, sich selbst aufzulösen.

D. Die Beendigung der Unterorganisationen.

I. Das Selbstauflösungsrecht.

Zu den unverzichtbaren Bestandteilen des körperschaftlichen Selbstbestimmungsrechts gehört die Befugnis jeder Korporation, sich selbst und ohne die Mitwirkung Dritter aufzulösen¹⁾. Obwohl § 41 S. 1 BGB keine abschließende Aufzählung der Beendigungsgründe des Vereins enthält²⁾, besitzt die Vorschrift doch zwingende Natur in dem Sinne, daß das Recht der Mitglieder gewährleistet sein muß, jederzeit die Beendigung der Vereinigung durch einen mit der erforderlichen Mehrheit gefaßten Beschluß herbeizuführen³⁾.

1.) Die Befugnis zur Selbstauflösung.

Die Gewerkschaftssatzungen gestehen den Gliederungen das Recht, sich selbst aufzulösen, weder ausdrücklich zu⁴⁾

1) BGB-RGRK, § 41 Anm. 1; Erman-Westermann, BGB, § 41 Rdnr. 2; Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.408; a.A. wohl Gierke, DtPrivatR I. S.561.

2) Neben dem Auflösungsbeschluß kommen der Eintritt eines Endtermins, einer auflösenden Bedingung, Wegfall sämtlicher Mitglieder oder der Erlass einer behördlichen Anordnung in Betracht.

3) KG DJ 1936,1948(1949).

4) Vgl. aber § 36 Gew. Holz.

noch erkennen sie es ihnen expressis verbis ab. Mittelbar sind allerdings verschiedene Hinweise anzutreffen, die für dieses Recht sprechen. Z.B. wird bestimmt, daß der Hauptverband über die Zusammenlegung von Gliederungen entscheidet, sofern zwischen den betroffenen Unterorganisationen keine Einigung zustande kommt¹⁾. Vereinzelt ist sogar von der Möglichkeit des Austritts der Gliederungen aus dem Hauptverband die Rede²⁾, was ebenfalls das Selbstauflösungsrecht nahelegt. Aber auch ohne die erwähnten Gesichtspunkte zeigen die Rechtstatsachen, daß die Mitglieder der Unterorganisationen ihren örtlichen und regionalen Zusammenschluß beenden können. Beschließen sie nämlich die Auflösung der Gliederung einstimmig, dann steckt in dem Beschluß gleichzeitig der Wille jedes einzelnen von ihnen, aus der Unterorganisation auszutreten³⁾. Ihre Entscheidung zieht daher zwangsläufig den Untergang der Gliederung als Verein nach sich.

2.) Weitere Folgen der Befugnis zur Selbstauflösung. Im allgemeinen sind die Gliederungsangehörigen und nicht die Gliederungen unmittelbar Mitglieder des Hauptverbandes⁴⁾. Die Selbstauflösung einer Gliederung kann infolgedessen auch die Beendigung der Mitgliedschaft des einzelnen Arbeitnehmers im Hauptverband bedeuten. Dies ist jedoch nicht die Regel. Das mitgliedschaftliche Verhältnis zum Hauptverband bleibt z.B. von der Zusammenlegung zweier Unterorganisationen, der die Auflösung mindestens einer der beteiligten Gliederungen vorausgehen muß, unberührt.

1) §§ 23 Ziff. 1 IG Bau, Steine, Erden; 22 Ziff. 7 IG Metall.

2) § 44 Ziff. 7 IG Chemie.

3) Barend, Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, S.40; Halter, Verbände und Sektionen nach schweiz. Recht, S. 144.

4) Vgl. unten S. 102 ff.

II. Das Auflösungsrecht des Hauptverbands.

Dem Hauptverband ist satzungsmäßig das Recht eingeräumt, Verwaltungsstellen und Bezirksverbände aufzulösen und zusammenzulegen¹⁾. Die Zusammenlegung muß ebenfalls den Auflösungsstatbeständen zugerechnet werden²⁾. Gesetzliche Vorschriften wie über die Verschmelzung von Aktiengesellschaften gibt es im Vereinsrecht nicht³⁾. Die Fusion von Vereinen vollzieht sich in der Weise, daß sich entweder einer von zwei Vereinen auflöst, dessen ehemalige Mitglieder dann zu dem anderen übertreten oder beide lösen sich auf unter gleichzeitiger Gründung eines neuen Zusammenschlusses⁴⁾.

Problematisch erscheint, ob in der Übertragung der Auflösungsbefugnis auf den Hauptverband nicht eine so weitgehende Einengung des vereinsmäßigen Selbstbestimmungsrechtes liegt, daß den Gliederungen die Vereinseigenschaft mangelt⁵⁾. Das Gesetz weist indessen keine abschließende Aufzählung der Beendigungsgründe des Vereins auf. Insbesondere sind keine Gründe ersichtlich, ausschließlich der Mitglieder- oder Delegiertenversammlung das Auflösungsrecht vorzubehalten⁶⁾. Wenn aber sonstige Organe über den Fortbestand eines Vereins beschließen dürfen, dann kann - mit der gleichen Begründung wie die Satzungsänderungsbefugnis - auch das Auflösungsrecht dem

1) §§ 23 Ziff. 1 IG Bau, Steine, Erden; 25 Ziff. 2, 26 Ziff. 2 IG Bergbau; 18 Ziff. 1 IG Druck und Papier; 31 Ziff. 1 GED; 20 Ziff. 1 Gew. Leder; 22 Ziff. 1, 24 Ziff. 1 IG Metall; 22 Ziff. 1 Gew. Textil.

2) OLG Hamburg, MDR 1972, 236 f; BGB-RGRK, § 41 Anm. 1; Palandt-Danckelmann, BGB, § 41 Anm. 3; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S.185.

3) §§ 339 - 358 AktG.

4) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 41 Rdnr. 4.

5) Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.408; Staudinger-Coing, BGB, § 41 Rdnr. 6.

6) KG DJ 1936,1948(1949); OLG Karlsruhe, JW 1936,3266; Erman-Westermann, BGB, § 41 Anm. 2; Palandt-Danckelmann, BGB, § 41 Anm. 1c; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S.183.

Hauptverband als Dritten eingeräumt sein, ohne daß die Vereinsqualität der Gliederungen davon berührt werden würde¹⁾. Mithin steht fest, daß das Selbstbestimmungsrecht der gewerkschaftlichen Unterorganisationen auch hier in ausreichendem Maße gewahrt ist.

E. Zusammenfassung

Gemessen an dem von der h.M.²⁾ vertretenen Vereinsbegriff besitzen die gewerkschaftlichen Unterorganisationen alle Merkmale der äußeren Erscheinung eines Vereins. Gleichgültig, ob es sich um vor oder nach dem Hauptverband gegründete Gliederungen handelt, die Gliederungen haben selbstgegebene Satzungen und die vom Gesetz zwingend vorgeschriebenen Vereinsorgane: Mitgliederversammlung (§ 32 BGB)³⁾ und Vorstand (§ 26 BGB). Ferner erweist sich die Tatsache, daß die Unterorganisationen auf Dauer angelegt sind, an den regelmäßig abzuhaltenden Tagungen und Sitzungen dieser Organe, während das Kriterium der Unabhängigkeit vom Mitgliederwechsel durch ein ständiges Kommen und Gehen hervorgehoben wird. Weiterhin verfolgen die örtlichen und regionalen Gliederungen eigene Zwecke, die teils in der unmittelbar mitgliederbezogenen Arbeit teils in der Arbeit für den übergeordneten Hauptverband bestehen. Dabei treten sie unter eigenen Namen auf, indem die jeweiligen Bezeichnungen der Gewerkschaften Zusätze erhalten, die die Stellung in der Organisation - Verwaltungsstelle, Bezirksverband - veranschaulichen. Schließ-

1) Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.407; Sauter-Schweyer, Der eingetragene Verein, S.183

2) Vgl. oben S.19 FN 4.

3) Zur Delgiertenversammlung vgl. oben S.10. FN 2.

lich nehmen sie auch von bestimmten Verwaltungssitzen aus ihre Tätigkeiten wahr.

Die Charakteristika des Vereins erschöpfen sich nicht in den soeben aufgezählten Merkmalen. Die Rechtsform des Vereins verlangt außerdem ein gewisses Maß an Selbstbestimmungsrechten, wie die zwingenden Regelungen der §§ 27 II, 36, 37 BGB zeigen. Satzungsmäßig muß also sichergestellt sein, daß ein wesentlicher Teil der Vereinsmacht im mitgliedschaftlichen Gemeinschaftsverhältnis verwurzelt bleibt. Dem steht nicht entgegen, daß einzelne Befugnisse aus dem Kreis der Selbstbestimmungsrechte von Dritten ausgeübt werden. Hierher zählt z.B. das Recht, Satzungsänderungen vorzunehmen, bei der Vorstandsbestellung und -abberufung mitzuwirken, die Geschäfte des Vereins zu führen oder den Verein aufzulösen. Allerdings dürfen dem Außenstehenden diese Machtbefugnisse statutarisch nicht in der Weise übertragen sein, daß sie - ähnlich wie die mitgliedschaftlichen Sonderrechte nach § 35 BGB - ohne seine Zustimmung unentziehbar sind. Der Verein muß vielmehr in der Lage sein, die dem Dritten eingeräumten Rechte jederzeit durch einen Beschluß des zuständigen willensbildenden Gremiums einseitig zu widerrufen¹⁾. Das ist bei den gewerkschaftlichen Unterorganisationen - mangels entgegenstehender satzungsmäßiger Regelungen - der Fall. Somit bleibt ihnen ein ausreichendes Maß an Selbstbestimmungsrechten erhalten. Als Ergebnis darf deshalb festgehalten werden, daß die örtlichen und

1) Zur sogenannten Kompetenz-Kompetenz vlg. unten S. 111.

regionalen Gewerkschaftsgliederungen nichteingetragene Vereine sind.

3. Abschnitt

Die Gewerkschaftseigenschaft der gewerkschaftlichen Unterorganisationen.

A. Der Begriff der Gewerkschaft

I. Die Begriffsmerkmale

Zur Frage der Wesensmerkmale der Gewerkschaft finden sich mannigfache und in vielen Punkten umstrittene Meinungsäußerungen¹⁾. Übereinstimmung besteht, daß nicht jede Arbeitnehmerorganisation als Gewerkschaft eingeordnet werden darf²⁾. Die Befugnis, gemeinsam mit dem sozialen Gegenspieler durch den Abschluß von Tarifverträgen unmittelbar geltendes Recht zu setzen³⁾ sowie die sonstigen ihnen gesetzlich eingeräumten Mitwirkungsrechte und Möglichkeiten der Einflußnahme, besonders⁴⁾ im hoheitlichen Tätigkeitsbereich, verlangen ihre eindeutige Abgrenzung von andersartigen Personenzusammenschlüssen.

1. Körperschaftliche Organisation.

Oben wurde unmittelbar aus Art. 9 III GG. abgeleitet, daß

1) Vgl. statt vieler Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 (S.82 ff).

2) BAGE 12,184(189); BAG DB 1968,1715 f.

3) BVerfGE 20,312(317); BAGE 4,240(250 f); Biedenkopf, Tarifaufonomie, S.104 ff; Kaufmann, NJW 1966,1681(1682); wohl auch Löwisch, ZfA 1970,295(304).

4) Vgl. dazu besonders Drewes, Die Gewerkschaften in der Verwaltungsordnung, S.1 ff.

zunächst nur solche Zusammenschlüsse Gewerkschaften sein können, die eine körperschaftliche Organisation aufweisen¹⁾. Da sich der Schutzbereich dieser Verfassungsnorm außerdem auf korporative Zusammenschlüsse des Privatrechts beschränkt²⁾, müssen Gewerkschaften stets frei gebildet und können nicht öffentlich-rechtlicher Natur sein³⁾. Sie müssen darüber hinaus Mitglieder haben, von deren Wechsel ihre auf Dauer berechnete Existenz unberührt bleibt. Intern benötigen die Gewerkschaften ferner eine unabhängige und organisierte Gesamtwillensbildung, der die Mitglieder auf Grund der für sie rechtlich verbindlichen Verbandsdisziplin unterliegen. Schließlich sind Leitungs- und Lenkungsorgane notwendig, die losgelöst vom Willen des Einzelnen Beschlüsse fassen und im Namen der Organisation ausführen.

2. Demokratischer Aufbau.

Die den Arbeitnehmerkoalitionen im Rahmen der Tarifautonomie verliehene und auf Art. 9 III GG beruhende Rechtssetzungsbefugnis⁴⁾ ist mit den Grundsätzen eines demokratischen Rechtsstaates nur dann vereinbar, und für die Normunterworfenen zumutbar, wenn die Träger der Tarifautonomie selbst demokratisch legitimiert sind⁵⁾. Ihre innere Ordnung hat daher demokratischen

1) Vgl. oben S.6

2) BVerfGE 10,89(102); 10,354(361); 12,319(323).

3) BVerfGE 4,97(106) f.; 18,18(28).

4) Vgl. dazu auch noch: Hamann-Lenz, GG. Art. 9 Anm. B 8; Schmidt=Bleibtreu-Klein, GG. Art. 9 Anm. 15; a.A.: Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG. § 1 Rdnr. 181.

5) Biedenkopf, Tarifautonomie, S.62; Löwisch, ZfA 1970, 295(306 f). Kritisch zu dem innerorganisatorischen Demokratiegebot: Rupp, Die öffentlichen Funktionen der Verbände in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, NF Bd. 74/II S.1251(1263 f).

Grundsätzen zu entsprechen. Ohne auf die Problematik des Demokratiebegriffes näher eingehen zu wollen¹⁾, bedeutet dies, daß alle Mitglieder die Möglichkeit besitzen müssen, gleichberechtigt an der Willensbildung des Verbandes, an der Bestellung der Organe sowie der Vertrauensleute teilnehmen zu können. Sämtliche die Koalition betreffenden sonstigen Entscheidungen sollen zumindest auf Willenskundgebungen der Mitglieder oder auf Beschlüsse der aus ihrer Wahl hervorgegangenen Vertretungskörper zurückzuführen sein. Das Demokratieprinzip verlangt also eine Willensbildung von "unten nach oben". Es steht einem Gewerkschaftsaufbau gemäß dem Führerprinzip, d.h. einer autoritären Leitung und Lenkung der Koalition entgegen. Die Erschwerung oder gar Beseitigung mitgliederschaftlicher Willensbildung, die Steuerung der Organisation von "oben" oder "außen" würde der Notwendigkeit einer demokratischen Innenstruktur widersprechen. Sie hätte für den Verband den Verlust der Gewerkschaftseigenschaft und damit der Fähigkeit zur Normsetzung durch Tarifvertrag zur Folge.

3. Unabhängigkeit.

Die in die Hände der Tarifpartner gelegte Tarifautonomie bezweckt nicht eine Neubelebung des alten Gegensatzes von Kapital und Arbeit. Richtig verstanden beinhaltet sie vielmehr die Aufforderung an die Koalitionen, einen der jeweiligen Lage angemessenen, wirtschaftlich gesunden Ausgleich zwischen den einander widerstrebenden Belangen der von ihnen vertretenen sozialen Gruppen anzustreben. Diese vom Gesetzgeber und

1) Vgl. dazu Lohmar, Innerparteiliche Demokratie, S.6ff.

der Allgemeinheit in sie gesetzte Erwartung ist aber nur dann gewährleistet, wenn die beiderseitigen Organisationen selbständig und nach allen Richtungen hin unabhängig bleiben.

a.) Unabhängigkeit von der Gegenseite.

Daraus ist zunächst der heute anerkannte Grundsatz der Unabhängigkeit von der Gegenseite herzuleiten¹⁾. D.h., Arbeitnehmervereinigungen dürfen in Verfolgung ihrer Ziele von innen heraus weder unmittelbar noch mittelbar dem beherrschenden Einfluß der Arbeitgeber ausgesetzt sein. Der angestrebte Interessenausgleich könnte sich sonst kaum im Zeichen der Parität vollziehen²⁾. Neben einem freien und vom unbeeinflussten Willen der zukünftigen Mitglieder getragenen Gründungsvorgang³⁾ ist deshalb erforderlich, daß die Leitung der Organisation nicht bei Außenstehenden liegt. Auch hat die Gewerkschaft jede direkte oder indirekte Untersützung der Gegenseite abzulehnen⁴⁾. Solche Hilfen - gleichgültig ob in Form von Geldzuwendungen oder sonstigen Leistungen - sind geeignet, die Gewerkschaftsqualität eines Arbeitnehmerverbandes in Frage zu stellen.

b.) Gegnerreinheit.

Ausdruck des Erfordernisses völliger Unabhängigkeit ist weiterhin die Gegnerreinheit. Sie besagt, daß den Gewerk-

-
- 1) BAG AP Nr.13 u.14 zu § 2 TVG; Biedenkopf, Tarifaautonomie, S.300 f.; Bobrowski-Gaul, ArbR, M II Rdnr. 9 (S.694); Dietz, Gutachten, S.17; Kaskel-Dersch, ArbR, § 53 I d (S.53); Nikisch, ArbR II, § 70 III 5 (S.249 ff); Sinzheimer, Grundzüge, S.69.
 - 2) Umgekehrt gilt das natürlich ebenso.
 - 3) LAG Düsseldorf AP Nr.2 zu Art 9 GG.
 - 4) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 II 2 c (S.96); zur Frage der Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen durch die Betriebe vgl. Dietz, Gutachten, S.26; Nipperdey, ebenda S.46.

schaften nur Arbeitnehmer als solche angehören können. Es würde ihren Zwecken widersprechen, wollten sie Arbeitgeber aufnehmen, deren Interessen anders als die der Arbeitnehmer gelagert sind. Allerdings ist der Grundsatz der Gegnerreinheit nicht uneingeschränkt durchführbar. Es besteht die Möglichkeit, daß eine Gewerkschaft Mitglieder hat, die gleichzeitig Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind. Die Verbände sehen sich dadurch jedoch dann nicht daran gehindert, ihre den Interessen des sozialen Gegenspielers widerstrebenden Belange nachhaltig und unbeeinflusst wahrzunehmen, sofern die fragliche Person gerade in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer die Mitgliedschaft besitzt. Der Grundsatz der Gegnerreinheit bedarf also einer Einschränkung: Er bezieht sich allein auf Angehörige des Berufskreises der direkten Gegenseite¹⁾. Nur dann, wenn Arbeitgeber der so verstandenen Gegenseite Mitglied der Gewerkschaft wären, ergäben sich für den Gewerkschaftscharakter des betroffenen Zusammenschlusses nachteilige Folgen.

c.) Politische und konfessionelle Unabhängigkeit. Diese Unabhängigkeit bedeutet schließlich, daß die Gewerkschaften ihre Aufgaben lösgelöst von parteipolitischen und kirchlichen Einflüssen zu erfüllen haben²⁾. Keinen Widerspruch zum Gewerkschaftsbegriff stellt es dar, wenn ein Verband seine Ordnungsvor-

1) Nipperdey, Gegnerfreiheit, S.90 f; a.A. Dietz, Die Grundrechte Bd. III 1, S.428, der das Prinzip mit aller Schärfe durchführen will.

2) LAG Düsseldorf AP Nr.2 zu Art. 9 GG; Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 II 3 (S.97); Müller, Freiheit von parteipolitischen und kirchlichen Bindungen, S.450; Söllner, ArbR, § 9 I 4 (S.54).

stellungen an gewissen politischen oder konfessionellen Leitmotiven ausrichtet und programmatisch niederlegt. Nicht die Wahrung einer insoweit neutralen Geisteshaltung ist den Gewerkschaften abzuverlangen. Vielmehr müssen sie im organisatorisch-beschließenden Bereich selbständig sein. Wenn Dietz¹⁾ und Nikisch²⁾ demgegenüber ausführen, das Erfordernis parteipolitischer und kirchlicher Unabhängigkeit ließe sich weder aus der geschichtlichen Entwicklung noch aus dem Wesen der Gewerkschaften herleiten, so kann dem nur hinsichtlich des ersten Punktes zugestimmt werden. Tatsächlich waren die früheren Gewerkschaften keineswegs politisch neutral. Teilweise bestanden enge kirchliche Bindungen. Andererseits darf nicht übersehen werden, daß sich der Begriff Gewerkschaft, den der Gesetzgeber inzwischen in seinen ständigen Sprachgebrauch übernommen hat³⁾, mangels Legaldefinition zu einem ausfüllungsbedürftigen Rechtsbegriff entwickelt hat. Im Unterschied zu den dem spezifisch juristischen Sprachgebrauch entstammenden Bezeichnungen, welche von der Rechtsordnung ihren Inhalt beziehen, gewinnt das Wort Gewerkschaft seinen Gehalt aus dem realen Geschehen im Arbeits- und Sozialbereich. Dieser befindet sich in ständigem Fluß. Ändern sich z.B. die arbeits- und gesellschaftspolitischen An-

1) Dietz, Die Grundrechte Bd. III 1, S.434 f.

2) Nikisch, ArbR II, § 70 III 6 (S.254).

3) §§ 10, 11 I, 14 I, 18 II Arbeitsgerichtsgesetz vom 3.9.1953 (BGBl I S.1267).

§§ 2, 14 VII, 16 II u.a. des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15.1.1972 (BGBl I S. 13).

§ 91 I, II Bundesbeamtenengesetz v. 22.10.1965 (BGBl I S. 1776).

§§ 40 II, 49 I Bundesdisziplinarordnung v. 20.7.1967 (BGBl I S. 751).

§ 64 II Jugendarbeitsschutzgesetz v. 9.8.1960 (BGBl I S. 665).

§§ 23 II, 29 II Schwerbeschädigtengesetz v. 14.8.1961 (BGBl I S. 1233).

schauungen in wichtigen Fragen, ergeben sich daraus zwangsläufig Rückwirkungen auf die tatsächlichen Verhältnisse und damit u.U. auch für die eine Gewerkschaft kennzeichnenden Merkmale. M.a.W., der Gewerkschaftsbegriff ist nicht statischer Natur. Er bleibt vielmehr für die sich wandelnden sozialen Verhältnisse anpassungsfähig und offen. Darauf ist hier Rücksicht zu nehmen.

aa.) Unabhängigkeit von politischen Parteien.

Heute leitet sich die Forderung nach politischer Unabhängigkeit der Gewerkschaften aus der Tatsache her, daß die demokratischen Parteien des Staates nicht mehr nur Interessengruppen oder einzelne Volksschichten repräsentieren sondern allumfassende, die sozialen Gegenspieler vereinende Volksparteien sind, die im allgemeinen gesamtpolitische Ziele verfolgen. Deshalb wäre im Hinblick auf die vielfältigen, innerhalb der Parteien vertretenen Interessen zweifelhaft, ob noch von gewerkschaftlicher Unabhängigkeit gesprochen werden könnte, wenn Gewerkschaften in eine die freie Selbstbestimmung einengende körperschaftliche oder vertragliche Bindung an politische Parteien gerieten. Eine sachgerechte und von der Gegenseite unbeeinflusste Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange dürfte dann nur noch schwer möglich sein.

bb.) Kirchliche Unabhängigkeit.

Das Merkmal kirchlicher Unabhängigkeit ergibt sich daraus, daß der säkularisierte Staat zwar die Freiheit des Glaubens und des weltanschaulichen Bekenntnisses garantiert, selbst aber im Widerstreit der Meinungen keine Stellung beziehen darf¹⁾. Er hat konfessionelle Neutralität zu wahren, was insbesondere für den Bereich der Normsetzung Bedeutung ge-

1) Müller, Freiheit von parteipolitischen und kirchlichen Bindungen, S.445 f.

winnt. Ein kleiner Ausschnitt dieses grundsätzlich dem Staat vorbehaltenen Normschöpfungsraumes steht den Tarifvertragspartnern, d.h. privaten Verbänden¹⁾ zu. Sie besitzen im Rahmen der Tarifaufonomie materielle Gesetzgebungsbefugnisse²⁾ und damit die Möglichkeit der Ausübung öffentlicher Gewalt³⁾. Die Teilhabe daran findet aber genauso wenig außerhalb der verfassungsmäßig gesetzten Grenzen statt wie die staatliche Gesetzgebung selbst. Entsprechend dem Gesetzgeber sind folglich auch die Tarifpartner insoweit unmittelbar an die Verfassung gebunden⁴⁾. Das Gebot konfessioneller Neutralität gilt auch für sie. Die Gewerkschaften müssen deshalb von den Kirchen oder Gemeinschaften, die sich zu bestimmten Weltanschauungen bekennen, existenziell unabhängig bleiben, wollen sie nicht die Tariffähigkeit verlieren⁵⁾.

4. Tarifwilligkeit.

Seinem Wortlaut nach gewährleistet Art. 9 III GG die Koalitionsfreiheit nicht für jeden Zweck. Sie ist beschränkt auf Zusammenschlüsse, die sich die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum Ziel gesetzt haben. Das schließt selbstverständlich nicht aus, daß derartige Vereinigungen nebenher

1) Auf Arbeitgeberseite sogar Einzelpersonen, vgl. § 2 I TVG.

2) Vgl. oben S.49 FN.3.

3) Müller, Freiheit von parteipolitischen und kirchlichen Bindungen, S.447.

4) Die Grundrechte - hier Art. 4 I GG - wenden sich also unmittelbar an die Tarifpartner in ihrer Eigenschaft als "Gesetzgeber". In den sonstigen Beziehungen kommt den Grundrechten nur eine sogenannte "Drittwirkung" zu; vgl. Maunz, Deutsches Staatsrecht, § 14 II (S.106 f).

5) Müller, aaO. S.450.

noch andere Aufgaben verwirklichen. Nur werden solche, von Art. 9 III GG abweichenden Zielsetzungen durch Art. 9 I GG geschützt¹⁾.

Im Rahmen der von Art. 9 III GG vorausgesetzten Zwecke hat sich der Tarifvertrag als geeignetes und von der Rechtsordnung anerkanntes Instrument sozialer Selbstverwaltung erwiesen. Er ist zum Kernstück des heutigen kollektiven Arbeitsrechts geworden. Die Aufgabe, generalisierende Regelungen der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, wird von anderen denkbaren Mitteln zur Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse so tauglich in einer modernen, freiheitlich ausgerichteten Marktwirtschaft wohl kaum erfüllt. Auf Grund seiner rechtlich wie ökonomisch gleichermaßen überragenden Rolle sehen daher Rechtsprechung²⁾ und Literatur³⁾ außer den Koalitionen selbst das Tarifvertragssystem als durch die Verfassung gewährleistet an. Diese Auffassung besagt indessen nicht, daß der durch Art. 9 III GG geschützte Handlungsspielraum der Koalitionen zur Erreichung ihrer spezifischen Ziele auf die kollektivvertragliche Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen begrenzt sei⁴⁾. Das hätte zur Folge, daß Vereinigungen, die es ablehnen Tarifverträge zu schließen, nicht einmal Koalitionen wären; von der Gewerkschaftseigenschaft ganz zu schweigen. Die Vertreter der gegenteiligen Meinung können sich zur Stützung ihrer Ansicht insbesondere nicht auf die vom BVerfG verfochtene Kern-

1) Meissinger, RdA 1956, 401 (403).

2) BVerfGE 18, 18 (26); 20, 312 (317).

3) Biedenkopf, Tarifautonomie, S. 102 f; Hamann-Lenz, GG, Art. 9 Anm. 8 b, aa m.W.Nachw.; Leibholz-Rinck, GG, Art. 9 Anm. 8; Schmidt-Bleibtreu-Klein, GG, Art. 9 Rdnr. 15.

4) So aber Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 II 3 (S. 105 f.)

bereichsthese berufen. Das Gericht befaßt sich dort allein mit der Frage der verfassungsrechtlichen Gewährleistung des Tarifvertragssystems als solchem und nicht mit den an die Koalitions-Qualität zu stellenden Anforderungen. Auch würde es dem Sinn und Zweck des Art. 9 III GG nicht gerecht, diejenigen Verbände, welche mit anderen Mitteln als dem Abschluß von Tarifverträgen auf die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder Einfluß nehmen wollen, aus dem Schutzbereich dieser Verfassungsnorm auszugliedern¹⁾.

Aus dem Kreis der Koalitionen im soeben dargelegten - weiteren - Sinn²⁾ heben sich die herkömmlich als Gewerkschaften bezeichneten³⁾ Verbände hervor, die auf Grund ihrer Satzung oder durch andauernde Übung die Bereitschaft zur Vereinbarung kollektivvertraglicher Abkommen erkennen lassen. Sie machen damit von der verfassungsrechtlich gewährleisteten Befugnis Gebrauch, gemeinsam mit dem sozialen Gegenspieler tarifvertraglich Recht zu setzen. Gerade diese Funktion aber ist es, die ihre Verbandsgewalt im Verhältnis zu den Koalitionen im weiteren Sinn erheblich ausdehnt⁴⁾. Denn die Verbandsmitglieder unterliegen kraft der Tarifgebundenheit tiefgreifenden Einschränkungen ihrer Privatautonomie im Bereich des Einzelarbeitsverhältnisses. Die Unter-

1) Hamann-Lenz, GG, Art 9 Anm. 8 a; Reuß, ArbR der Gegenwart Bd. I, S.144 ff (151 f); Söllner, ArbR, § 9 III 2 b (S.57).

2) Vgl. auch oben S.6

3) Vgl. in diesem Zusammenhang auch zur Einheitlichkeit des Gewerkschaftsbegriffes: Kunze, BB 1964, 1311; Reuß, RdA 1964, 362(363).

4) Biedenkopf, Tarifautonomie, S.102.

werfung unter die Rechtsetzungsmacht privater Verbände richtet sich zwar nach der freien Willensentscheidung des Einzelnen, die im Beitritt zum Ausdruck kommt¹⁾. Solche, die privaten Gestaltungsbefugnisse einengenden Wirkungen werden vom Beitritt aber nur dann gedeckt, wenn für den Beitrittswilligen die Zielsetzungen des Verbandes von vornherein sichtbar sind. Er muß erkennen können, daß die Vereinigung, in die er eintritt, eine ihre Verbandsgewalt erweiternde tarifvertragliche Normsetzungsbefugnis in Anspruch nimmt. Denn daraus erwachsen für ihn neben Rechten in weitem Umfang auch Pflichten, denen er sich durch einfachen Austritt zunächst nicht zu entziehen vermag. So bleibt die Tarifgebundenheit trotz Austritt bis zum Ende des Tarifvertrages bestehen²⁾. Die Absicht, Tarifverträge zu schließen, muß daher im Interesse der Aufrechterhaltung eines möglichst großen Freiheitsraumes der Einzelnen satzungsmäßig verankert oder sonst aus dem tatsächlichen Verhalten eines Berufsvereins ersichtlich sein³⁾. Die Tarifwilligkeit ist somit eine wesentliche Voraussetzung, um einen Personenzusammenschluß als Gewerkschaft einordnen zu können⁴⁾.

1) BAG AP Nr. 12 zu § 3 TVG Verbandszugehörigkeit (69 R, 70).

2) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 3 Rdnr. 14.

3) Löwisch, ZfA 1970, 295(304).

4) BAG 4,351(352); BAG AP Nr. 25 zu § 1 ArbGG (Bl. 723 R). Beide Entscheidungen sprechen von der Tariffähigkeit als einer Voraussetzung des Gewerkschaftsbegriffes. Gemeint ist wohl Tarifwilligkeit. Die Tariffähigkeit ist eine Folge der Gewerkschaftseigenschaft, nicht ihre Voraussetzung. Vgl. Nikisch, Anm. zu BAG AP Nr. 25 zu § 11 ArbGG.

II. Ablehnung weiterer Merkmale.

1. Arbeitskampfbereitschaft.

In engem sachlogischen Zusammenhang mit der Tarifwilligkeit steht das Problem, ob die Bereitschaft, den Abschluß von Tarifverträgen mit Mitteln des Arbeitskampfes zu erzwingen, zu den Elementen des Gewerkschaftsberiffes gehört¹⁾. Das BVerfG macht die Antwort davon abhängig, "ob nämlich die Kampfbereitschaft so wesentlich ist, daß ohne sie die im öffentlichen Interesse den Koalitionen übertragene Aufgabe, gemeinsam mit dem jeweiligen sozialen Gegenspieler das Arbeitsleben zu ordnen und zu befrieden, nicht erfüllt werden kann"²⁾. Angesichts sehr unterschiedlicher Stellungnahmen sowohl der Rechtsprechung³⁾ als auch des Schrifttums⁴⁾ auf diese Frage, ist der Meinungsstand als äußerst streitig anzusehen.

In seinem Urteil betont das BVerfG an vielen Stellen, daß sich die Entscheidung lediglich auf einen Hausgehilfinnenverband beziehe. Dennoch wird - entgegen der Annahme Nipperdey's⁵⁾ - nicht nur in dem dem Urteil vorangestellten Leitsatz der Eindruck erweckt, als erfordere der Begriff Gewerkschaft keine Kampfbereitschaft. M.E. bieten die Gründe darüber hinaus noch genügend Anhaltspunkte, wie das BVerfG möglicherweise bei einem Arbeitnehmerverband der gewerblichen

1) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 III 4 (S.108 ff).

2) BVerfG 18,18(27).

3) Dafür BAG 4,351(352); offengelassen von BAG AP Nr.14 zu § 2 TVG (Bl.633); ablehnend für einen Hausgehilfinnenverband BVerfGE, aaO., S.18 ff.

4) Dafür Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 III 4, (S.108 ff); Löwisch, ZfA 1970,295(309 f.); Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, § 13 I 2 e (S.53 f); a.A.: Bulla, AR Blattei, Tarifvertrag II, Anm. zu Entsch. 3 a; Nikisch, ArbR II, § 70 III 6 (S.255 f); Reichel, RdA 1965,9(12).

5) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 III 4, (S.109 FN 55).

Wirtschaft entscheiden würde. So erwähnt das Urteil z.B., daß die Streikwilligkeit in der Weimarer Zeit nicht als ein der Bezeichnung Gewerkschaft innewohnendes Merkmal angesehen worden sei¹⁾. Zwar gibt das Gericht zu, daß die Drohung mit dem Arbeitskampf heute entscheidende Bedeutung für das Zustandekommen eines Tarifvertrages besitzen könne. Jedoch habe man kollektivvertragliche Vereinbarungen bisher in weit höherer Zahl ohne Arbeitskampf abgeschlossen. Zudem umfasse das Recht zum Arbeitskampf nicht die Pflicht dazu²⁾. Die Koalitionsfreiheit gestatte es nicht, die Koalitionen in der Wahl ihrer Mittel so einzuengen, daß ihnen im Ergebnis Verhaltensweisen aufgezwungen würden, deren sie nicht zu bedürfen glauben oder die sie aus anderen Gründen ablehnten³⁾.

In Übereinstimmung mit der h.M. ist der Arbeitskampf sicherlich als legale Einrichtung in den Auseinandersetzungen der sozialen Gegenspieler anzuerkennen. Das Erfordernis der Arbeitskampfbereitschaft könnte aber nur dann als Wesensmerkmal der Gewerkschaft für unerläßlich erachtet werden, wenn dem Arbeitskampf eine spezifische Ordnungsfunktion im Arbeitsleben zukäme⁴⁾. Gegen diese Annahme spricht, daß seine Anwendung in rechtlicher Hinsicht weitgehenden Beschränkungen unterliegt. Die Ursache ist darin zu suchen, daß der Arbeitskampf im Grunde eine Störung der Arbeitsordnung bedeutet, die den Prinzipien der Tarifautonomie direkt widerspricht. Denn die den Tarifvertragsparteien eingeräumte Selbstverwaltungsbefugnis ist m.E. nur dann

1) BVerfGE 18,18(28).

2) BVerfGE a.a.O., S.32.

3) BVerfGE a.a.O., S.32.

4) BVerfGE a.a.O., S.32.

sinnvoll, wenn sie auf dem Verhandlungswege erzielte, wirtschaftlich tragbare Ergebnisse zeitigt. Wollte man daneben auf der Arbeitskampfbereitschaft als einem Wesensmerkmal der Gewerkschaft beharren, ergäben sich unhaltbare Konsequenzen. Entschlossen sich beispielsweise einzelne Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände auf Dauer ihre Streitigkeiten durch die Vermittlung frei vereinbarter Schlichtungsstellen aus dem Wege zu räumen, läge darin ein Verzicht auf den Gebrauch von Arbeitskämpfungsmitteln. Mithin hätten diejenigen Koalitionen, welche an die Stelle der die Gesamtheit schädigenden gegenseitigen Bekämpfung die friedliche Austragung ihrer Meinungsverschiedenheiten setzen, mit dem Verlust der Tariffähigkeit zu rechnen. Sachgerecht ist daher allein die Auffassung, welche den Gewerkschaften zwar das Recht zugesteht, vom Mittel des Arbeitskampfes Gebrauch zu machen, die aber gleichzeitig auch solchen Verbänden, welche von Arbeitskämpfen freiwillig Abstand nehmen, die Gewerkschaftseigenschaft beläßt.

2. Überbetrieblichkeit.

Die h.M. verlangt ferner, daß die Gewerkschaften im überbetrieblichen Raum organisiert sein müssen¹⁾. Zur Begründung wird angeführt, daß die Handlungsfreiheit betrieblicher Arbeitnehmervereinigungen wegen der sozialen Abhängigkeit ihrer Mitglieder vom jeweiligen Arbeitgeber stark eingeengt sei. Zudem gehe das Betriebsverfassungsgesetz bewußt von einer Zweispurigkeit der kollektiven Ordnung des Arbeitslebens aus²⁾. Der betrieblichen stehe die überbetriebliche Ebene gegenüber. Schließlich zeige auch die gewerkschaftliche Entwicklungsgeschichte, daß die Koalitionen

1) BVerfGE 4,96(97);18,18(28);BAG AP Nr. 14 zu § 2 TVG (Bl.633); Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 II 5 (S.98 ff); Söllner, ArbR, § 9 I 1 (S.54).
2) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 II 5 c (S.100 f).

stets überbetriebliche Zusammenschlüsse gewesen seien. Eine Ausnahme bilde nur die Postgewerkschaft¹⁾.

Oben wurde auf die dynamische Natur des Gewerkschaftsbegriffes hingewiesen, die ihn für Veränderungen im Arbeits- und Sozialbereich offen hält²⁾. Das Zurückgreifen auf historische Vorgänge vermag sicherlich Denkanstöße zu vermitteln, ist aber nicht geeignet das Festhalten am Erfordernis der Überbetrieblichkeit zu stützen. Gerade die Frage der Überbetrieblichkeit gibt m.E. ein treffendes Beispiel für die Wandlungsfähigkeit des Begriffes ab, wobei dem schnellen Fortschritt auf allen Arbeitsgebieten mit seiner Tendenz zur Spezialisierung die entscheidende Rolle zufällt. Denn immer kleinere Gruppen von Arbeitnehmern wachsen mehr und mehr in "Nadelöhrfunktionen" hinein, die sie in Anbetracht des Ineinandergreifens vieler Arbeitsvorgänge in die Lage versetzen, den Stillstand ganzer Betriebe herbeizuführen³⁾. Es gibt Beispiele, an denen sich gezeigt hat, daß sie von diesen Möglichkeiten auch Gebrauch machen, um die bestehenden Arbeitsbedingungen abzuändern⁴⁾.

Zum Ausgleich derartiger örtlich eng begrenzter Auseinandersetzungen stellt die Rechtsordnung u.a. den Firmentarifvertrag zur Verfügung. Von vornherein unhaltbar erscheint es deshalb, nur in überbetrieblich organisierten Berufsvereinen qualifizierte Partner solcher Gesamtabkommen zu erblicken. Die Arbeitnehmer selbst größter

1) Nicht auch die GED, wie oft behauptet wird; vgl. § 2 Ziff. 2 b Satzung der GED.

2) Vgl. oben S.55 f.

3) Vgl. dazu Jungbluth, Die italienische Krankheit in: Die Zeit Nr. 26 v. 21.6.1974

4) Obwohl es sich um Beamte handelt, sei an den Bummelstreik der Fluglotsen 1973, mit seinen einschneidenden Folgen für viele Wirtschaftsbereiche erinnert.

Unternehmen, die Verbesserungen ihrer Arbeitsverhältnisse im Wege des Firmentarifvertrages erreichen möchten, wären sonst gezwungen, den großen Gewerkschaften beizutreten. Eine so geartete Beschränkung der Koalitionsfreiheit aber stünde in klarem Widerspruch zu Art. 9 III GG. Denn gemeinsam mit dem Verbot des wilden Streiks hätte das zur Folge, daß den Arbeitnehmern die Austragung betrieblich-kollektiver Regelungsstreitigkeiten in einer mit der Verfassung unvereinbaren Weise erschwert würde¹⁾. Trotz der von Nipperdey behaupteten Zweispurigkeit der kollektiven Ordnung des Arbeitslebens ist daher die Bildung von Arbeitnehmerkoalitionen auf betrieblicher Ebene zulässig²⁾. Im Hinblick auf ihre Unternehmensnähe und mit Rücksicht auf die geschilderte Machtstellung ihrer Mitglieder muß davon ausgegangen werden, daß sie zu einer wirkungsvollen Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ebenso befähigt sind wie die überbetrieblichen, etablierten Gewerkschaften. Aus der "historischen Priorität" kann daher kein "juristisches Privileg" der Überbetrieblichen Berufsvereine abgeleitet werden, allein durch Art. 9 III GG begünstigt zu sein³⁾.

Von der Zielsetzung her wird die h.A. allerdings dann verständlich, wenn man sie auf ihren eigentlichen Ausgangspunkt zurückführt. In der Tat sind rein betrieb-

-
- 1) Säcker in AR-Blattei, Berufsverbände I, G I 2c; vgl. zu diesem Gesichtspunkt auch Richardi in AR-Blattei, Tarifvertrag XIII, Firmentarifvertrag B II, 2.
 - 2) Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht II, S.370 f; Säcker, aaO.; Wiedemann, RdA 1969,321(325 FN 37).
 - 3) Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht II, S.371.

liche Arbeitnehmerzusammenschlüsse der Einflußnahme des Arbeitgebers eher ausgesetzt als überbetriebliche. Doch nötigt dieser Umstand nicht zu der von Rechtsprechung und Literatur gezogenen Schlußfolgerung. Richtig verstanden handelt es sich vielmehr um ein Problem der Unabhängigkeit, zu dem oben bereits Stellung genommen worden ist. Die nach h.M. erforderliche Überbetrieblichkeit stellt somit kein Wesensmerkmal der Gewerkschaft dar. Demgemäß geht auch betrieblichen Berufsvereinen die Gewerkschaftseigenschaft nur dann verloren, wenn sie in die Abhängigkeit des sozialen Gegenspielers geraten.

3. Fähigkeit zur Ausübung von Druck.

Nach Meinung der Rechtsprechung¹⁾ muß ein Arbeitnehmerzusammenschluß, soll er als tariffähige Vereinigung Anerkennung finden, überdies zur Ausübung eines wirkungsvollen Druckes und Gegendruckes in der Lage sein. Es wird m.a.W. untersucht, inwieweit die Verbandsstärke auf die Tariffähigkeit einer Organisation Einfluß gewinnen kann. Berücksichtigt man dabei die Verfeinerung aller Arbeitsvorgänge und deren gegenseitiges Ineinandergreifen, dann wird ohne weiteres klar, daß schon recht kleine Gruppen von Arbeitnehmern Mittel in Händen halten, die es erlauben, für die Arbeitgeberseite einschneidende Drucksituationen zu schaffen. Jedoch dürfte deren Stärkegrad je nach Industrie- oder Geschäftszweig sehr unterschiedlich ausfallen. Das zwingt zu der Feststellung, wo die Untergrenzen einer ausreichenden Verbandsstärke liegen sollen, wie sie die Rechtsprechung verlangt; ein Problem, das - wenn überhaupt - nur sehr schwer lösbar sein dürfte. Denn weder ist die Abgrenzung abstrakt

1) BAG AP Nr. 25 zu § 2 TVG m.abl.Anm. von Mayer=Maly; LAG Frankfurt, DB 1964, 702 m.abl.Anm. v. Stahlhacke, DB 1964, 697 f; LAG Berlin, BB 1968, 167 f.

durchführbar noch erscheint die Fähigkeit zur Ausübung von Druck tatsächlich faßbar. Zwar setzt der Begriff Gewerkschaft die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mittels Tarifvertrages voraus. Die Organisation muß infolgedessen konkret auf die Tätigkeit eines Zusammenschlusses im Sinne von Art. 9 III GG hin angelegt sein. Kann sie wegen zu geringer Mitgliederzahl auf die Arbeitsverhältnisse nicht einwirken, wird man ihr die Tariffähigkeit versagen müssen, da nur bei ausreichendem Mitgliederbestand die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen überhaupt möglich und praktisch sinnvoll ist. Auch insoweit bleiben natürlich die Umstände des Einzelfalles maßgebend. Die Grenzen lassen sich ebenfalls nicht abstrakt bestimmen. Die Zahl der anerkannten Elemente des Gewerkschaftsbegriffes wird jedoch nicht um ein neues, in seiner Erfafbarkeit und gesetzlichen Zulässigkeit zweifelhaftes Merkmal erweitert¹⁾. Außerdem wird eine schwerwiegende und mit dem GG kaum zu vereinbarende Konsequenz vermieden, daß nämlich Neugründungen erst dann als Gewerkschaften Bestätigung finden können, nachdem sie eine ähnliche Stärke erlangt haben, wie sie die bestehenden Koalitionen für ihren Zuständigkeitsbereich besitzen.

4. Ausdrückliche Anerkennung des geltenden Tarif- und Schlichtungsrechtes.

Keine Veranlassung besteht endlich, den Gewerkschaften die ausdrückliche Anerkennung des geltenden Tarif- und Schlichtungsrechts abzuverlangen²⁾. Die ausdrückliche Anerkennung des Tarifrechts ist entbehrlich, weil sich die Gewerkschaften den Abschluß von Tarifverträgen zur Aufgabe machen müssen. D.h., die Tarifwilligkeit als eines

1) Mayer=Maly, BAG AP Nr. 25 zu § 2 TVG (Bl.221).

2) So aber Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 III 1 e(S.105).

der Kennzeichen der Gewerkschaft beinhaltet notwendig die Anerkennung des Tarifrechts. Bezüglich des Schlichtungsrechtes hätte dessen Anerkennung ebenfalls keine praktischen Wirkungen. Eine staatliche Zwangsschlichtung gibt es ohnehin nicht. Staatlicherseits werden durch das Kontrollratsgesetz Nr. 35 betreffend das Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten¹⁾ lediglich geeignete Schlichterpersönlichkeiten und ein besonderes Schlichtungsverfahren zur Verfügung gestellt. Es bleibt aber den Tarifpartnern überlassen, ob sie sich dieser Schlichtungsstellen bedienen wollen. Soweit ergänzende Ländergesetze darüberhinaus die Möglichkeit einräumen, von staatlichen Schlichtungsstellen erlassene Schiedssprüche für verbindlich zu erklären²⁾, sind sie ohne Bedeutung geblieben. Haben die Tarifpartner hingegen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vereinbart, aber vertraglich keine Zwangsmittel vorgesehen, so wirkt sich das vorherige "Ja" zur Schlichtung auch hier nicht aus. Wurden umgekehrt in der Schlichtungsvereinbarung Zwangsmittel abgesprochen, um die Einhaltung von Schiedssprüchen zu gewährleisten, wäre das nachträgliche "Nein" eines Vertragspartners zur Schlichtung ebenfalls bedeutungslos.

B. Die Gewerkschaftsmerkmale der Unterorganisationen.

I. Überblick

Von den Wesensmerkmalen der Gewerkschaft wurde hinsicht-

1) Vom 20.8.1946 (ABl.S.174).

2) Für Rheinland-Pfalz siehe GVBl 1949 S.98.

lich der örtlichen und regionalen Gewerkschaftsgliederungen das des körperschaftlichen Zusammenschlusses bereits im zweiten Abschnitt bejaht. Ebenso müssen die Unabhängigkeit in ihren verschiedenen Ausprägungen und das innergewerkschaftliche Demokratieprinzip zugleich auf die Gliederungen und den Hauptverband zutreffen, wollen sie Gewerkschaften sein. Schwierigkeiten bereiten jedoch zwei Punkte: Einmal ist die Feststellung der Tarifwilligkeit der Unterorganisationen nicht unproblematisch; zum anderen erscheint fraglich, ob die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände eigenes Vermögen besitzen müssen, damit ihnen die Eigenschaft von Gewerkschaften - nicht von Vereinen - zuerkannt werden kann.

II. Die Tarifwilligkeit

1. Der Standpunkt der herrschenden Meinung.

Zu Recht erblickt die h.M.¹⁾ in der Tarifwilligkeit ein Wesensmerkmal der Gewerkschaft. Arbeitnehmervereinigungen, die satzungsmäßig zum Abschluß von Tarifverträgen nicht befugt oder nach ihrem tatsächlichen Verhalten dazu nicht bereit sind, fehlt die Gewerkschaftseigenenschaft.

2. Tarifwilligkeit kraft Satzung.

Nur wenige Statuten räumen den Gliederungen ausdrücklich das Recht ein, selbstständig Tarifabkommen zu vereinbaren²⁾. Häufig hingegen finden sich Bestimmungen, denen zufolge ihnen "sämtliche gewerkschaftlichen Aufgaben"³⁾ beziehungsweise "die Wahrung des im

1) Vgl. oben S.56 ff.

2) §§ 31 Ziff. 4, 35 IG Chemie.

3) §§ 23 Ziff. 10 Gew. Bau, Steine, Erden; 19 Ziff. 1 IG Druck und Papier.

gewerkschaftlichen Interesse Notwendigen"¹⁾ übertragen ist oder Vorschriften, die auf die allgemeinen Gewerkschaftszwecke verweisen²⁾. Alle diese Wendungen, die den Abschluß von Tarifverträgen stillschweigend umfassen, reichen aus, um die Tarifwilligkeit annehmen zu können. Die Befugnis, Gesamtabkommen zu vereinbaren, braucht nicht wörtlich in den Satzungen aufgeführt zu sein. Es genügt, wenn sie sich aus dem Sinnzusammenhang herleiten läßt³⁾.

3. Tarifwilligkeit kraft tatsächlichen Verhaltens. Umgekehrt erlaubt der verbleibende kleinere Teil der Gewerkschaftssatzungen keine Antwort auf die Frage, ob die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände im eigenen Namen zur Vereinbarung von Tarifabkommen berechtigt sind oder nicht. Das Schweigen der Statuten darf allerdings nicht dahin mißverstanden werden, daß diesen Gliederungen die Tarifwilligkeit von vornherein fehlt. Erst die bewußte und offene Ablehnung des Abschlusses von Tarifverträgen - sei es durch die Satzung oder nach sonstiger maßgeblicher Erklärung - widerspricht der Gewerkschaftseigenschaft⁴⁾. Entscheidend kommt es deshalb auf das Verhalten, d.h. auf die Bestätigung und das Auftreten der betroffenen Unterorganisationen nach außen an⁵⁾.

-
- 1) §§ 25 Ziff. 7, 26 Ziff. 7 IG Bergbau; 26 I Ziff. 8 HBV; 21 Ziff. 5, 22 Ziff. 2 ÖTV.
 - 2) §§ 30 Ziff. 12, 31 Ziff. 3 GED; 23 Ziff. 5, 25 Ziff. 5 GGLF; 25 I Ziff. 8 HBV.
 - 3) Nipperdey-Säcker, AR-Blattei, Berufsverbände I, C III 1; Reichel, RdA 1960, 81(85); ders., RdA 1963, 300(303).
 - 4) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 6 III 3 (S.105); Nipperdey-Säcker, AR-Blattei, Berufsverbände, I, C III 1.
 - 5) Schelp, AuR 1954, 70(71); Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 III A 2b (S.429).

Als Indiz für ihre Tarifwilligkeit mag dienen, daß sie bereits Tarifverträge abgeschlossen haben. Selbst wenn sie aber noch keine tarifvertraglichen Bindungen eingegangen sind, ist dieser Umstand nicht geeignet, den Nachweis mangelnder Tarifwilligkeit zu erbringen¹⁾. Der erste Abschluß eines Tarifabkommens stellt lediglich ein äußeres Erkennungszeichen für die bereits vorhandene Tarifwilligkeit dar. Diese und die übrigen Wesensmerkmale der Gewerkschaft mußten ja schon vor Abschluß des Tarifvertrages vorhanden gewesen sein. Andernfalls hätte das Gesamtabkommen nicht wirksam vereinbart werden können.

In der Rechtsprechung ist die Ansicht vertreten worden, daß die in den Zuständigkeitskatalogen der Hauptverbände gesonderte Erwähnung der Befugnis, Tarifverträge vereinbaren zu dürfen und das Fehlen entsprechender Regelungen in den Satzungen der Gliederungen gegen deren Tarifwilligkeit spreche. Der Hauptverband habe das Hauptmittel der gewerkschaftlichen Arbeit sich selbst vorbehalten wollen²⁾. Dem steht jedoch entgegen, daß die Hauptverbände ohne entsprechende Grundlagen in den Gliederungssatzungen nicht die Macht besitzen, über ihre Verwaltungsstellen und Bezirksverbände zu verfügen. Von sich aus kann der Hauptverband seinen Verwaltungsstellen und Bezirksverbänden die Tariffähigkeit nur dadurch nehmen, indem er im Wege der Satzungsänderung den Abschluß von Tarifverträgen aus ihrem Aufgabenbereich eindeutig ausklammert. Es bedeutet somit nicht das Ende oder eine Einschränkung der Tariffähigkeit der Gliederungen, wenn der Hauptverband von der

1) BAG AP Nr. 25 zu § 11 ArbGG (Bl.724)

2) OLG Hamm BB 1970,1395.

eigenen Tariffähigkeit Gebrauch macht. Die Gliederungen sind vielmehr nach wie vor berechtigt, Gesamtabkommen zu vereinbaren, sofern sie dies anstreben. Geschieht das gegen den Willen des Hauptverbandes, liegt allenfalls ein Verstoß gegen die Verbandsdisziplin vor¹⁾. Infolgedessen müssen schon weitere, innerhalb der einzelnen Unterorganisation begründete Tatsachen vorliegen, die zumindest schlüssig den Willen erkennen lassen, auf die Vereinbarung von Tarifverträgen zu verzichten. Selbstverständlich erscheint denkbar, daß insbesondere bei manchen Verwaltungsstellen auf Grund tatsächlichen Verhaltens die Bereitschaft, mit dem sozialen Gegenspieler kollektivvertragliche Vereinbarungen zu treffen, nicht vorhanden ist. In Anbetracht der Vielzahl gewerkschaftlicher Gliederungen bleibt eine solche Feststellung freilich auf die Untersuchung des konkreten Einzelfalles beschränkt. Zumindest spricht jedoch eine starke Vermutung für die Tarifwilligkeit des überwiegenden Teils der Gliederungen.

III. Zum Erfordernis eigenen Vermögens.

1. Der Standpunkt der herrschenden Meinung.

Von der oben vertretenen Ansicht, daß die Vereinseigenschaft eigenes Vermögen nicht voraussetzt²⁾, zu unterscheiden ist die weitere, nur im Zusammenhang mit den gewerkschaftlichen Gliederungen erörterte Frage, ob sie, um Gewerkschaften zu sein, eigenes Vermögen besitzen müssen. Die h.M. verlangt dies³⁾. Sie erkennt die Tariffähigkeit der Verwaltungsstellen und Bezirksverbände nur an, wenn Geld, Forderungen und sonstige Wertgegenstände

1) Vgl. unten S.131 f.

2) Vgl. oben S.40 ff.

3) BAG AP Nr. 25 zu § 11 ArbGG (Bl.723 R); Dietz-Nikisch, ArbGG, § 10 Rdnr. 51; Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 III A 2b (S.428); Nikisch, ArbR II, § 70 III 5a (S.250). Öfter wird auch BGH AP 1952 Nr. 121 zu diesem Problem zitiert. Der BGH hat sich aber nur dazu geäußert, ob der Vereinsbegriff eigenes Vermögen erfordert.

in ausreichendem Maße vorhanden sind, weil der Tarifgegner sonst keine Gewähr für die Erfüllung der Tarifpflichten habe.

Dem ist entgegengehalten worden, daß § 54 S. 2 BGB mit erheblichem Druck auf den für die Gliederungen - als nichteingetragenen Vereinen - handelnden Personen lastet. Die Bestimmung gewähre hinreichenden Schutz vor Tarifvertragsverletzungen eines vermögenslosen Verbandes¹⁾. Gefragt werden muß aber, ob § 54 S. 2 BGB heute überhaupt noch Anwendung finden kann. Zwar wurde die Vorschrift mit der Begründung eingeführt, daß Außenstehende im allgemeinen nicht in der Lage seien, die Vermögensausstattung eines nichteingetragenen Vereins zu überblicken. Außerdem erweise es sich für Dritte als sehr schwierig, mangels Eintragung im Vereinsregister die Vertretungsverhältnisse derartiger Organisationen zu erkennen²⁾. Indessen, auch die Vermögenslage eines rechtsfähigen Vereins ist für den Außenstehenden nicht überschaubar; und was die Vertretungsverhältnisse anbelangt, so stellt § 179 BGB eine ausreichende Regelung für gleich schwierig gelagerte Sachverhalte zur Verfügung. Die Bestimmung des § 54 S. 2 BGB beruht folglich nicht auf einer wesensmäßigen Verschiedenheit zwischen eingetragenen und nichteingetragenen Vereinen. Es handelt sich vielmehr um eine selbständige, nicht systematisch begründete Ausnahmenvorschrift, die aus der rechtspolitischen Absicht des Gesetzgebers verstanden werden muß, für nichteingetragene Körperschaften Anreize zum Erwerb der Rechtsfähigkeit zu schaffen³⁾.

1) RAG ARS 10,252(260).

2) Protokolle Bd. II, S.459.

3) Vgl. unten S.79.

Daher stellt sich angesichts der von der Praxis angestoßenen Rechtsentwicklung, die zur weitgehenden Anpassung des nichteingetragenen an den eingetragenen Verein geführt hat¹⁾, die Frage, ob § 54 S. 2 BGB in der Zwischenzeit nicht von selbst gegenstandslos geworden ist²⁾. Die Antwort darauf muß allerdings einer gesonderten Untersuchung vorbehalten bleiben. Selbst wenn man aber auf dem Standpunkt der h.M. verharret, die nach wie vor von der Anwendbarkeit der Norm ausgeht³⁾, wird § 54 S. 2 BGB im allgemeinen bei Tarifabschlüssen als abbedungen zu gelten haben⁴⁾. Aus dem Abschuß "für die Gewerkschaft" dürfte regelmäßig der Wille zu entnehmen sein, ihre alleinige Haftung begründen zu wollen. Nur auf diese Weise wird man - unter gleichzeitiger Berücksichtigung der h.M. - der besonderen Stellung der Gewerkschaften, die sie in unserer Rechtsordnung einnehmen⁵⁾, gerecht.

2. Eigene Stellungnahme.

Vermag die Berufung auf § 54 S. 2 BGB die von der h.M. vertretene Auffassung mithin nicht zu erschüttern, so spricht gegen den von ihr herausgestellten Gesichtspunkt - eigenes Vermögen sei erforderlich, um die Gefahr von Tarifvertragsverletzungen herabzumindern -, daß sie bislang nicht in der Lage war, genaue Angaben über die Höhe des notwendigen Vermögens zu machen. In Anlehnung an das Stamm- oder Grundkapital der GmbH oder AG könnte

1) Vgl. unten S.80 ff.

2) Gemäß § 37 PartG gilt § 54 S. 2 BGB für politische Parteien in der Rechtsform nichteingetragener Vereine nicht mehr.

3) Palandt-Danckelmann, BGB, § 54 Anm. 2 A e; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 54 Rdnr. 42.

4) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 40 I 2d (S.716 f); Nikisch, ArbR II, § 67 III 2 (S.187 f); a.A.: Hueck, AR-Blattei, Tarifvertrag VII, B IV.

5) Vgl. oben S.49

man an Mindestvermögensmassen von DM 20.000,-- oder DM 100.000,-- denken. Durch Arbeitskämpfe verursachte Schäden pflegen sich jedoch gewöhnlich in Größenordnungen zu bewegen, die die genannten Summen bei weitem übersteigen. Allein schon dadurch wird die Stichhaltigkeit der von der h.M. gegebenen Begründung sehr zweifelhaft. Hinzu kommt noch, daß sich die Praxis vor die Notwendigkeit gestellt sieht, eindeutige Abgrenzungen zu finden, die allen Arbeitnehmerkoalitionen gerecht werden. Im Hinblick auf die Unbestimmtheit des der h.M. zugrunde liegenden Hauptarguments für die Forderung nach eigenem Vermögen dürften daraus für die Rechtsprechung kaum lösbare Schwierigkeiten erwachsen. Schließlich ist - das Problem unter rein tatsächlichem Blickwinkel betrachtet - bisher weder erwiesen, daß das Vorhandensein eigenen Vermögens Tarifvertragsverletzungen verhindern konnte noch steht fest, daß sich "arme Organisationen" besonders streikwillig gezeigt hätten.

C. Zusammenfassung.

Die Stellung der Gewerkschaften im kollektiven Arbeitsrecht verlangt ihre eindeutige Abgrenzung von andersartigen Zusammenschlüssen. Aus Art. 9 III GG folgt unmittelbar, daß nur solche Organisationen als Gewerkschaften in Betracht kommen, die einen körperschaftlichen und demokratischen Innenaufbau besitzen. Von der Gegenseite müssen sie zudem organisatorisch sowie personell, darüber hinaus auch von den politischen Parteien und den Kirchen unabhängig sein. Schließlich ist erforderlich, daß sie satzungsmäßig oder auf Grund tatsächlichen Verhaltens die Bereitschaft zu erkennen geben, durch den Abschluß von Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu gestalten.

Für die Einordnung einer Vereinigung als Gewerkschaft kommt es demgegenüber nicht auf die Arbeitskampfbereitschaft, die Überbetrieblichkeit oder die Fähigkeit an, Druck auf den sozialen Gegenspieler ausüben zu können. Ebenso wenig hat die ausdrückliche Anerkennung des geltenden Tarif- und Schlichtungsrechts für die Gewerkschaftseigenschaft eine Bedeutung.

Die eingangs erwähnten Merkmale treffen auf die Mehrzahl der gewerkschaftlichen Unterorganisationen zu. Als frei gebildete, demokratisch organisierte Körperschaften wahren sie die Unabhängigkeit in ihren verschiedenen Ausprägungsformen. Außerdem ergibt sich bei vielen Verwaltungsstellen und Bezirksverbänden die Tarifwilligkeit bereits aus der Satzung. Soweit die Bereitschaft zum Abschluß von Tarifverträgen allein aus dem tatsächlichen Verhalten erkennbar wird, ist auf die konkreten Umstände des Einzelfalles abzustellen. Da endlich das Fehlen von eigenem Vermögen der Gewerkschaftseigenschaft der Gliederungen nicht widerspricht, ergibt sich, daß ein großer Teil von ihnen selbständige Gewerkschaften sind. Mindestens spricht eine starke Vermutung für ihre Gewerkschaftsqualität.

II. Teil

Die allgemeine Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Unterorganisationen außerhalb des Tarifvertragsrechts.

Nachdem feststeht, daß eine große Zahl der gewerkschaftlichen Unterorganisationen selbständige Gewerkschaften sind, könnte an sich sofort zur Untersuchung ihrer Rechtsstellung im Tarifvertragsrecht übergegangen werden. Als nichteingetragene Vereine richtet sich ihre tarifvertragsrechtliche Position jedoch weitgehend an den Vorschriften des bürgerlichen Rechts aus. Besondere Bedeutung besitzt hier die Verweisung des § 54 S. 1 BGB, derzufolge die Bestimmungen über die BGB-Gesellschaft auf den nichteingetragenen Verein Anwendung finden. Daraus ergeben sich weitreichende Konsequenzen, etwa - um nur ein Beispiel herauszugreifen - im Zusammenhang mit der Haftung aus Tarifvertragsverletzungen, die mit dem heutigen Bild der Gewerkschaft in der Wirklichkeit des Arbeits- und Soziallebens nicht mehr übereinstimmen.

Die tägliche Umgangssprache ist über die mit Rücksicht auf die strukturellen Unterschiede zwischen Verein und Gesellschaft immer wieder als sachwidrig angegriffene Regelung der §§ 54 S. 1, 705 ff BGB hinweggegangen. Sie personifiziert die Gewerkschaft. So wird gesagt, die Gewerkschaft habe Tarifverträge abgeschlossen, zum Streik aufgerufen, eine Meinung geäußert, etc. Mit dem Sprachgebrauch stimmen die soziologischen Gegebenheiten überein. Die Gewerkschaften führen ein sehr reales Dasein, das sich, von überindividuellen Interessen getragen, im Auftreten als selbständige Einheit und im Gebrauch eines eigenen Namens äußert. Nach innen bleiben die Ge-

werkschaften vom Willen des Einzelmitglieds unabhängig. Die ausführenden Organe sind vielmehr an den Gesamtwillen gebunden. Rein tatsächlich betrachtet müssen die Gewerkschaften somit als selbständige soziale Organismen eingeordnet werden.

Fraglich bleibt, ob es auch auf rechtlicher Ebene gelungen ist, die Widersprüche zwischen der Sozialstruktur des Vereins und seiner ihm vom Gesetz zugewiesenen Rolle auszugleichen oder zumindest abzuschwächen. Davon würde nicht zuletzt die tarifvertragliche Stellung der Gewerkschaft in ganz erheblichem Maß betroffen sein. Aus methodischen Erwägungen und aus Gründen der Übersichtlichkeit ist es daher notwendig, die Lage der Gewerkschaften in ihrer Eigenschaft als nichteingetragene Vereine zunächst außerhalb des Tarifvertragsrechts zu untersuchen, um von dieser Basis aus im anschließenden dritten Teil der Arbeit ihre tarifvertragsrechtliche Position zu erörtern.

Die gewerkschaftlichen Verwaltungsstellen und Bezirksverbände unterhalten indessen nicht nur Rechtsbeziehungen zu außenstehenden Dritten. Sie befinden sich auch mit dem Zentralverband in rechtlicher Verbindung. Ebenso wie die Entwicklung des nichteingetragenen Vereins im bürgerlichen Recht ist auch dieser Fragenkreis für die tarifvertragsrechtliche Lage der Gliederungen nicht bedeutungslos. Das Interesse der Klarheit fordert deshalb, ihn ebenfalls im Rahmen dieses Teils der Arbeit abzuhandeln. Aufbauend auf den dabei gewonnenen Ergebnissen wird es möglich sein, die Stellung der gewerkschaftlichen Gliederungen im Tarifvertragsrecht auch unter dem Aspekt der Rechtsbeziehungen zum

Hauptverband zu beleuchten und deren Besonderheiten hervorzuheben.

1. Abschnitt.

Die bürgerlichrechtliche und zivilprozessuale Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Unterorganisationen.

A. Die Rechtsstellung der Unterorganisationen nach BGB und ZPO.

I. Die Rechtsstellung des nichteingetragenen Vereins. Traditionsgemäß haben sich die im DGB verbundenen Gewerkschaften und die DAG für die Beibehaltung der Rechtsform des nichteingetragenen Vereins auch nach 1945 entschieden¹⁾. In der Regel sind die Unterorganisationen der Gewerkschaften ebenfalls nichteingetragene Vereine. Ihre Rechtsstellung richtet sich daher gemäß § 54 S. 1 BGB nach den Vorschriften des Rechts über die Gesellschaft des BGB und im übrigen nach ihren Satzungen.

Die Bezugnahme des § 54 S.1 BGB auf die §§ 705 ff BGB bewirkt, daß die Gliederungen - ebensowenig wie die Hauptverbände - selbständig verpflichtungs- beziehungsweise erwerbsfähige Einheiten sind. Als Rechts- und Pflichtsubjekte kommen vielmehr allein die Mitglieder des nichteingetragenen Vereins in ihrer gesamthänderischen Verbundenheit in Betracht. Desgleichen ist die Haftung des nichteingetragenen Vereins im Verhältnis zu den rechtsfähigen Körperschaften wesentlich anders geregelt. Für rechtsgeschäftliche Verbindlichkei-

1) Ausnahme: Deutsche Orchestervereinigung e.V. in der Gewerkschaft Kunst des DGB.

ten der Gliederungen haftet neben dem Gesamthandsvermögen grundsätzlich jedes Mitglied persönlich. Wegen deliktisch verursachter Schäden können die Mitglieder der Verwaltungsstellen und Bezirksverbände dagegen nur nach Maßgabe des § 831 BGB in Anspruch genommen werden¹⁾. Die Anwendung des § 31 BGB scheidet aus. Außerdem ist es den Unterorganisationen nicht möglich, Wechsel und Schecks auszustellen. Darüber hinaus fehlt ihnen die Grundbuchfähigkeit²⁾. Auf verfahrensrechtlicher Ebene schließlich gesteht ihnen die Rechtsordnung lediglich die passive Parteifähigkeit zu (§ 50 II ZPO).

II. Kritik der Rechtsstellung des nichteingetragenen Vereins.

Die aus politischen Erwägungen erfolgte Verweisung des § 54 S.1 BGB auf die §§ 705 ff BGB³⁾ ist seit Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuches allgemein als unangemessen empfunden worden⁴⁾. Die damaligen gesetzgeberischen Gremien glaubten, durch die sachlich- und prozeßrechtliche Schlechterstellung des nichteingetragenen Vereins, die "Einsicht in die Notwendigkeit der Registrierung fördern"⁵⁾ und gleichzeitig die freie Körperschaftsbildung weitgehend verhindern zu können. Der offene Gegensatz zu den soziologischen Gegebenheiten - weder von der Struktur her, d.h. nach den möglichen Zwecken, der Organisation und der Machtstellung der Mitglieder noch im Auftreten nach außen unter-

1) RGZ 91,72(74 f);135,242(244).

2) RGZ 127, 309(312); Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 116 IV 5c (S.702); Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr. 61.

3) Mugdan, Materialien I.S.639 ff, Rdnr. (S.)2489-2495.

4) Teutsch, Zeitschr.f.Rechtspf.l.i.Bayern, 1910,153 f; Stoll, Gegenwärtige Lage der Vereine ohne Rechtsfähigkeit, S.49 f.

5) Mugdan, aaO. S.640, Rdnr. (S.) 2493.

scheiden sich eingetragener und nichteingetragener Verein¹⁾ - wurde dabei in Kauf genommen. Nicht zuletzt deshalb aber sah sich der Gesetzgeber mit seinem Vorhaben überfordert, nichteingetragene Personenvereinigungen aus dem Rechtsleben zu verbannen. Das Scheitern dieser Absicht bot der Praxis ausreichend Gelegenheit zu offener Rechtsfortbildung.

B. Die an den e.V. angegliche Rechtsstellung der Unterorganisation.

I. Anpassung im materiellrechtlichen Bereich.

1.) Haftungsbeschränkung auf das Vereinsvermögen.

Die Bezugnahme des § 54 S.1 BGB auf die Bestimmungen über die Gesellschaft bürgerlichen Rechts kam den Anpassungsbestrebungen der Praxis im Haftungsbereich zunächst dadurch entgegen, daß das BGB keine dem § 128 HGB entsprechende zwingende Vorschrift kennt. Zwar ergibt sich die gesamtschuldnerische Haftung der einzelnen Gesellschafter mit ihrem Privatvermögen aus § 427 BGB. Doch gilt das nur "im Zweifel". Auf Grund besonderer Abreden beziehungsweise wegen der begrenzten Vertretungsmacht eines bevollmächtigten Gesellschafters²⁾ kann die Haftung auf das Gesamthandsvermögen beschränkt sein. Die Haftungslage nähert sich damit sehr stark an die der juristischen Person an.

Für den nichteingetragenen Verein hat man eine grundsätzlich auf das Vereinsvermögen begrenzte Haftung in der Weise zu erreichen versucht, daß teils eine in der

1) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 116 II (S.693).

2) Larenz, Schuldrecht Bd. II, § 60 III b (S.303 f.); Palandt-Thomas, BGB, § 714 Anm. 3 c; Soergel-Schultze=v. Lasaulx, BGB, Vor § 705 Rdnr. 40,48.

Satzung "stillschweigend" verankerte Einengung der Vertretungsmacht des Vorstandes, teils ein in allen mit dem Verein geschlossenen Verträgen "stillschweigend enthaltener" Ausschuß der gesamtschuldnerischen Haftung der Mitglieder angenommen wurde¹⁾. Dabei handelt es sich m.E. jedoch nur um Scheinbegründungen. Richtig ist vielmehr, daß die nichteingetragenen Vereine echte Körperschaften darstellen, deren Struktur mit einer unbeschränkten gesamtschuldnerischen Haftung der Mitglieder schlechthin unvereinbar ist²⁾.

Gegen diese Ansicht trägt Larenz³⁾ vor, daß auch die Körperschaft eine unbeschränkte Haftung ihrer Mitglieder in Form einer Nachschußpflicht kenne, wie sie bei der eingetragenen Genossenschaft vorkomme⁴⁾. Die korporative Struktur sei also kein entscheidender Gesichtspunkt für die Haftungsbeschränkung. Nachschußpflichtig werden die Genossen dort aber nur im Falle des Konkurses. Außerdem handelt es sich um eine Verbindlichkeit der Genossen im Verhältnis zur Genossenschaft, die ihre Grundlage in den mitgliedschaftlichen Rechtsbeziehungen, die zwischen dem Einzelnen und der Organisation bestehen, findet. Dogmatisch unterliegt die Nachschußpflicht folglich einer wesentlich anderen Beurteilung als die Gesamtschuldnerschaft, bei der die Gläubiger selbst gegen die Mitglieder vorgehen können (§§ 421, 427 BGB). Beides

1) Vgl. dazu Larenz, BGB Allg. Teil, § 10 VI 3 (S.143) m.w.Nachw.

2) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 116 IV 6 b (S.707); Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr. 35 b; Habscheid, AcP 155,375(410); vgl. unten S.98

3) Larenz, BGB Allg. Teil, § 10 IV 3, (S.144).

4) Vgl. §§ 105 ff GenG v.20.5.1898 (RGBl.810) in der gegenwärtigen Fassung.

ist nicht miteinander vergleichbar. Der von Larenz geäußerte Einwand vermag daher die Auffassung, die im körperschaftlichen Aufbau die Ursache für die Haftungsbeschränkung erblickt, nicht zu widerlegen. Die Haftung der Vereinsmitglieder muß deshalb prinzipiell als auf das Gesamthandsvermögen beschränkt erachtet werden¹⁾.

Die alleinige Haftung des Vereinsvermögens für die Verbindlichkeiten des Vereins hat darüber hinaus nicht mehr nur auf rechtsgeschäftlichem Gebiet Bedeutung. Sie gilt, nachdem die h.M. jetzt die Anwendung des § 31 BGB auf den nichteingetragenen Verein wegen seiner körperschaftlichen Struktur uneingeschränkt zuläßt, auch im deliktischen Bereich²⁾.

2.) Verknüpfung des Vereinsvermögens mit dem Vereinszweck.

Mit der Haftungsbegrenzung nach außen fand im Innenverhältnis abweichend von § 718 BGB die Verknüpfung des Vereinsvermögens mit dem Vereinszweck statt, die den ideellen Anteil des einzelnen Mitglieds seinem Privatvermögen völlig entzog. Weder darf der Anteil übertragen werden³⁾ noch können die Privatgläubiger des Mitglieds auf den Anteil zugreifen⁴⁾. Auch ein Anspruch auf das Auseinandersetzungsguthaben nach § 738 besteht beim Ausscheiden aus dem Verein nicht⁵⁾.

1) Im Ergebnis ebenso Larenz, BGB Allg. Teil, § 10 IV 3 (S.144).

2) Boehmer, Grundlagen der bürgerlichen Rechtsordnung II, 2, S.182; Habscheid, AcP 155,375(409); Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr. 53; Soergel-Schultze-v.Lasaulx, BGB, § 54 Rdnr. 40; a.A. Palandt-Danckelmann, BGB, § 54 Anm. 2 Ad., Schumann, Zur Haftung der nichtrechtsfähigen Vereine, S.43 ff.

3) Erman-Westermann, BGB, § 54 Rdnr. 8.

4) Erman-Westermann, aaO.; Soergel-Schultze-v.Lasaulx, aaO., § 54 Rdnr. 30.

5) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 116 IV 2 c (S.700); Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr. 32.

Ebensowenig endet der Verein durch die Kündigung, den Tod oder die Eröffnung des Konkurses über das Vermögen eines einzelnen Mitglieds (§§ 723, 727, 728 BGB)¹⁾. Stattdessen besteht er unter den verbleibenden Mitgliedern fort. Die Vereinsauflösung schließlich führt entsprechend § 47 BGB zur Liquidation des Vereinsvermögens²⁾.

3.) Die von der Mindermeinung vertretene Ansicht. Ein Teil der Literatur nahm die dargestellte Rechtsentwicklung zum Anlaß, um die Rechtsstellung des nichteingetragenen Vereins nahezu vollständig an die des rechtsfähigen Vereins anzugleichen³⁾. So erhält er die Grundbuchfähigkeit zugesprochen⁴⁾; eine Eigenschaft, die nicht nur verfahrensrechtliches Gewicht hat. Grundbucheintragungen sind ebenso materielle Tatbestände, wie § 873 BGB beweist. Die im Schrifttum vertretene Mindermeinung erblickt im nichteingetragenen Verein deshalb eine grundstücksverkehrsfähige Einheit. Außerdem wird seine Wechsel- und Scheckfähigkeit anerkannt⁵⁾. Schließlich ist der nichteingetragene Verein nach dieser Ansicht eine erbfähige Organisation⁶⁾.

Die Mindermeinung gelangt zu den soeben dargelegten Ergebnissen auf Grund der Annahme, daß der nichteingetragene Verein eine selbständige Zuordnungseinheit

1) Larenz, BGB Allg. Teil, § 10 IV 3 (S.140).

2) Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr. 66.

3) Vgl. Fabricius, Relativität der Rechtsfähigkeit, S.1 ff.

4) Fabricius, aaO. S.209 f; a.A.: RGZ 127,309(312); Enneccerus-Nipperdey, Allg.Teil Bd.I, § 116 IV 5 (S.702).

5) Fabricius, Relativität, S.211; Schmidt, JuS 1973, 83(85) m.w.Nachw.; a.A.: RGZ 112,124(125); OLG Koblenz, MDR 1955,424 f.

6) Fabricius, aaO. S.212 f; a.A.: Palandt-Danckelmann, BGB, § 54 Anm. 2 Ab.

von Rechten und Pflichten sei. Selbst wenn man die Richtigkeit dieser These unterstellt, darf aber nicht übersehen werden, daß § 54 S.1 BGB nach wie vor Gültigkeit besitzt. In einem gewissen Umfange weicht die h.M. von § 54 S.1 BGB zwar ebenfalls ab, indem sie die Haftung des nichteingetragenen Vereins für die Vereinsverbindlichkeiten auf das Gesamthandsvermögen beschränkt und die daran bestehenden ideellen Anteile der Mitglieder dem Rechtsverkehr entzieht. Jedoch waren diese Korrekturen der Auswirkungen des § 54 S.1 BGB nur durch die Abdingbarkeit wesentlicher Vorschriften des Rechts der BGB-Gesellschaft möglich. Das ändert allerdings nichts daran, daß nach der gesetzlichen Konstruktion eben nicht die Körperschaft "nichteingetragener Verein", sondern die Vereinsmitglieder juristisch Eigentum zur gesamten Hand erwerben. Infolgedessen muß ein Grundstück sämtlichen Mitgliedern aufgelassen und ihre Eintragung - gemäß § 47 GBO unter Angabe des maßgeblichen Rechtsverhältnisses - im Grundbuch erfolgen. Aus den gleichen Gründen ist seine Wechsel- und Scheckfähigkeit¹⁾ sowie seine Erbfähigkeit zu verneinen. Das der Mindermeinung entgegenstehende Hindernis § 54 S.1 BGB läßt sich m.E. nur dann überwinden, wenn man - wie die Rechtsprechung zu § 50 II ZPO²⁾ - mit Bezug auf § 54 S.1 BGB eine das Gesetz abändernde Rechtsfortbildung für zulässig erachtet. Das ist jedoch mit den selben Erwägungen wie im Falle des § 50 II ZPO abzulehnen³⁾. Die Mindermeinung kann daher nur dann Zustimmung finden, sofern § 54 S.1 BGB angesichts des Art. 9 III GG seine Daseinsberechtigung verloren hat. Zur Begründung könnte

1) Vgl. aber die Nachweise bei Schmidt, JuS 1973,83(85).

2) Vgl. unten S. 85 ff.

3) Vgl. unten S. 89.

die vom Gesetzgeber verfolgte Absicht dienen, durch § 54 S.1 BGB nichteingetragenen Vereinen die Existenz zu erschweren, um sie zur Eintragung zu veranlassen¹⁾. Die Erörterung des Problems würde hier freilich zu weit führen. Dies muß einer gesonderten Untersuchung vorbehalten bleiben.

II. Anpassung im prozessualen Bereich.

Gemäß § 50 II ZPO wird der nichteingetragene Verein in der Rolle des Beklagten wie ein rechtsfähiger Verein behandelt. Er kann widerklagen (§ 332 ZPO), aufrechnen (§ 302 ZPO), das abgetrennte Verfahren betreiben (§ 145 ZPO), Schadensersatzansprüche wegen unberechtigter Zwangsvollstreckung geltend machen (§ 717 ZPO), als Rechtsmittelkläger auftreten, Vollstreckungsgegenklage erheben (§ 767 ZPO) usw. Ferner genügt ein gegen "den Verein" ergangener Titel zur Zwangsvollstreckung "in sein Vermögen" (§ 735 ZPO). Er ist außerdem konkursfähig (§ 213 KO) und vergleichsfähig (§ 108 I VgIO). Die Rechtsordnung gesteht dem nichteingetragenen Verein mit Ausnahme der vollen aktiven Parteifähigkeit nach alledem eine verfahrensrechtliche Stellung zu, die sie sonst allein juristischen Personen vorbehält.

Den Schritt zur vollen aktiven Parteifähigkeit, allerdings nur hinsichtlich der Gewerkschaften, vollzog der BGH durch Urteil vom 11.6.1968²⁾. Nach Auffassung des Gerichts hat sich die Einstellung des Staates zu den Gewerkschaften grundlegend gewandelt. Ihnen seien vielfältige Aufgaben übertragen worden, die die Unterhaltung eines großen sachlichen und persönlichen Apparates

1) Siehe dazu Habscheid, AcP 155,375(381).

2) BGHZ 50, 325 ff.

erforderten. Den ihnen im Laufe der Zeit gesetzlich zugestandenen materiellen Befugnissen müsse notwendig die volle aktive Parteifähigkeit entsprechen¹⁾.

Die im Urteil zitierten materiellen Rechte finden ihre verfahrensrechtliche Seite indessen nicht im Zivilprozeß sondern im arbeits-, sozial-, finanz-, verwaltungs- und verfassungsgerichtlichen Verfahren. Dort aber genießen die Gewerkschaften ohnehin umfassenden Rechtsschutz²⁾. Das Zugeständnis der aktiven Parteifähigkeit an die Gewerkschaften läßt sich daher mit dieser Argumentation, auf die der BGH offensichtlich das Schwergewicht legt, nicht überzeugend begründen. Naheliegender mag es schon sein, den Willen des Gesetzgebers zu unterstellen, ihnen die aktive Parteifähigkeit zu gewähren, nachdem sie ihnen in allen anderen Gerichtszweigen eingeräumt worden ist³⁾. Die die Entscheidung tragenden Gründe sind m.E. jedoch in Ausführungen zu sehen, welche ihrem Inhalt nach an Umstände anknüpfen, die außerhalb des Gewerkschaftsbegriffes liegen und auf ihrer körperschaftlichen Beschaffenheit beruhen⁴⁾. Eingangs erklärt der BGH nämlich, daß die Verweisung des § 54 S.1 BGB der korporativen Gestalt des nichteingetragenen Vereins nicht gerecht werde. Lehre und Rechtsprechung hätten dies erkannt und zunehmend berücksichtigt⁵⁾. Gegen Ende gibt das Urteil dann zu bedenken, daß die Beschränkung der Gewerkschaften auf

1) BGHZ, 50,325(334).

2) §§ 10 ArbGG; 70 Nr. 2 SGG; 58 II FGO; 61 Nr. 2 VwGO; BVerfGE 17,319(329).

3) BGHZ, a.a.O., S.333; einen Hinweis gibt auch § 3 PartG v. 24.7.1967 (BGBl. I S.773).

4) So offenbar auch Larenz, BGB Allg. Teil, § 10 VI 5 (S.146).

5) BGHZ, a.a.O., S.328.

die passive Parteifähigkeit mit der seit Anfang des Jahrhunderts stattgefundenen Rechtsentwicklung nicht mehr übereinstimme¹⁾. Auf diese Weise trägt der BGH trotz der Begrenzung seiner Entscheidung auf die Gewerkschaften und obwohl dahingestellt bleibt, wie das Urteil bei einem sonstigen nichteingetragenen Verein ausgefallen wäre, indirekt auch im Prozeßrecht den soziologischen Tatsachen Rechnung. Gleichgültig aber, ob man den hier angegriffenen Hauptgründen des Urteils zustimmen möchte oder nicht, auf jeden Fall brachte die Entscheidung für die Gewerkschaften die vollständige prozessuale Gleichstellung mit den eingetragenen Vereinen.

Das BGH-Urteil steht in direktem Widerspruch zu § 50 II ZPO. Zwar wird den nichteingetragenen Vereinen die aktive Parteifähigkeit durch § 50 II ZPO nicht expressis verbis entzogen. Die Verknüpfung der aktiven Parteifähigkeit mit der Rechtsfähigkeit zwingt aber zu dieser Schlußfolgerung. Die Anerkennung der Gewerkschaften als aktiv parteifähige Organisationen ist somit zumindest nach dem "formalen ius cogens"²⁾ unzulässig. Der BGH vertritt dazu jedoch die Meinung, daß § 50 II ZPO auf Grund der Rechtsentwicklung der Gewerkschaften materiell derogiert sei³⁾; m.a.W., die Fortbildung der materiellen Rechtsstellung der Gewerkschaften hat eine Wandlung ihrer prozessualen Lage bewirkt.

Problematisch erscheint, ob es sich hier nicht um eine

1) BGHZ, 50, 325 (334).

2) Boehmer, Grundlagen II/1, S.185.

3) BGHZ, aaO. S.334.

Rechtsfortbildung contra legem handelt. Larenz bejaht dies¹⁾. Nach seiner Auffassung müsse die Rechtsprechung allerdings befugt sein, gesetzliche Regelungen umzubilden, wenn andernfalls ein Rechtsnotstand entstünde, durch den der Rechtsgedanke Schaden erleiden würde. Der Rechtsnotstand müsse außerdem evident und dürfe auf andere Weise nicht zu beheben sein²⁾. Diese Voraussetzungen sind - wie Larenz meint - erfüllt. Aus der Natur der Sache ergebe sich, daß die Zuerkennung der aktiven Parteifähigkeit auf die Gewerkschaften noch innerhalb der Grenzen liege, bis zu denen der Rechtsprechung eine gesetzesändernde Rechtsfortbildung gestattet sei³⁾. Entgegen Larenz fehlt es hier m.E. jedoch an einem Rechtsnotstand. Dieser kann nicht darin gesehen werden, daß bei strenger Einhaltung der gesetzlichen Regelung eine nichtrechtsfähige Massenorganisation in ihrem zivilprozessualen Rechtsschutz beschränkt sei. Heute besteht für die Gewerkschaften kein Grund mehr, an der Rechtsform des nichteingetragenen Vereins festzuhalten. So geben die §§ 42, 43 BGB kaum mehr ernsthafte Hindernisse für einen Eintragungsantrag ab. Ebensowenig kann die schärfere Haftung des eingetragenen Vereins nach § 31 BGB Ursache dafür sein, von der Eintragung in das Vereinsregister Abstand zu nehmen. Nach h.M.⁴⁾ findet § 31 BGB auch auf nichteingetragene Vereine Anwendung. Die contra legem erfolgte Rechtsfortbildung ist mithin nicht durch einen offensichtlichen Rechtsnotstand gedeckt. Die Rechtsprechung überschreitet daher m.E. die Grenzen, bis zu denen sie das Recht unter Abänderung bestehender Gesetze fortbilden darf.

1) Larenz, NJW 1965,1(6).

2) Larenz, Methodenlehre, S.320.

3) Larenz, NJW 1965,1(6).

4) Vgl. oben S.82.

Nur dann, wenn - was oben bereits im Zusammenhang mit § 54 S.1 BGB erwähnt wurde¹⁾ - Art. 9 III GG ganz allgemein bewirkt hat, daß diejenigen Vorschriften im Recht des nichteingetragenen Vereins ihre Daseinsberechtigung verloren haben, deren Zweck es ist, solchen Organisationen ihr Dasein zu erschweren²⁾ und zu denen nach der gesetzgeberischen Absicht § 50 II ZPO gehört, erscheint das BGH - Urteil dogmatisch haltbar. Die Erörterung dieser Frage würde auch hier indessen zu weit führen. Ihre Beantwortung muß deshalb ebenfalls einer besonderen Untersuchung vorbehalten bleiben.

C. Die Teilrechtsfähigkeit der Unterorganisationen

I. Der Dualismus Rechtsfähigkeit - nichtrechtsfähigkeit.

Anknüpfend an die in der Praxis erfolgte Angleichung der Rechtsstellung des nichteingetragenen an die des eingetragenen Vereins unternimmt ein Teil der Lehre den Versuch, nachzuweisen, daß nichteingetragene Vereine teilrechtsfähige Organisationen sind³⁾. Dabei scheint der Ausgangspunkt - die Behauptung einer Teilrechtsfähigkeit - den methodologischen Prinzipien des Bürgerlichen Gesetzbuches offen zu widersprechen. Denn im ersten Abschnitt regelt das BGB die "Personen" - ein Begriff, der gleichermaßen natürliche und juristische Personen umfaßt - und gesteht unverkennbar nur ihnen Rechtsfähigkeit zu. Gleichzeitig stellt das Gesetz den Menschen im Hinblick auf die in seinem Wesen begründete Rechts-

1) Vgl. oben S.84.

2) Habscheid, AcP 155,375(381).

3) Fabricius, Relativität, S.1 ff m.w.Nachw.

fähigkeit¹⁾ an den Anfang des Textes. Mittelbar jedoch wird vom fertigen Menschen das vorgeburtliche Stadium abgegrenzt. Wie der Umkehrschluß aus § 1 BGB i.V.m. § 1923 II BGB verdeutlicht, erblickt das BGB im nasciturus noch keine rechtsfähige Persönlichkeit. Die Unterscheidung in rechtsfähige und nichtrechtsfähige Gebilde ist außerdem beim Verein zu beobachten. Für die Stiftung dürfte dieselbe Gruppierung gelten²⁾. Die Aufteilung in rechtsfähige Personen und Zusammenschlüsse ohne Rechtsfähigkeit tritt auch darin zu Tage, daß die Aberkennung der Rechtsfähigkeit zum Verlust der juristischen Personeneigenschaft führt³⁾. Das BGB zieht also eine begrifflich scharfe Trennungslinie. Auf der einen Seite sind die Personen im Sinne des ersten Abschnittes des ersten Buches des BGB angesiedelt, denen die Rechtsfähigkeit vorbehalten wird. Auf der anderen Seite stehen die außerhalb des Abschnitts "Personen" geregelten sozialen Einheiten. Sie besitzen keine Rechtsfähigkeit im Sinne der §§ 1 ff BGB.

Auf dieser Betrachtungsweise aufbauend entnimmt die

- 1) Nach Wolf-Naujoks, Anfang und Ende der Rechtsfähigkeit des Menschen, S.50(66), ist die Rechtsfähigkeit des Menschen jeder Rechtsordnung grundsätzlich vorgegeben. Die h.M. leitet seine Rechtsfähigkeit demgegenüber aus der Anerkennung durch die Rechtsordnung her. Vgl. Palandt-Danckelmann, BGB, Einf. v. § 21 Anm. 2; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, Vor § 1 Rdnr. 10.
- 2) Staudinger-Coing, BGB, Vorbem. § 80 Rdnr. 1.
- 3) Vgl. §§ 41 ff, 73 ff, 87 BGB. Im Konkurs und in der Liquidation gilt der Verein zwar als fortbestehend. Das ändert jedoch nichts am Verlust seiner juristischen Personenqualität. Er existiert in der Form eines nichtrechtsfähigen Vereins fort. So Staudinger-Coing, BGB, § 41 Rdnr. 19; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 41 Rdnr. 20.

h.M. den dogmatischen Begriffen Rechtsfähigkeit - Nichtrechtsfähigkeit für das gesamte Privatrecht die Bedeutung eines absoluten Gegensatzpaares, das Zwischenlösungen ausschließt¹⁾. Die staatliche Verleihung der Rechtsfähigkeit bringt also die Qualifikation als Zuordnungseinheit von Rechten und Pflichten zum Ausdruck. M.a.W., ihre Zuerkennung gestattet ohne weiteres den Rückschluß auf die juristische Personeneigenschaft des so privilegierten Gebildes. Folgerichtig gelangt man zu einem *numerus clausus* juristischer Personen, denen der rechtsfähige Idealverein, die rechtsfähige Stiftung, der rechtsfähige wirtschaftliche Verein bürgerlichen Rechts, die AG, die GmbH, die KGaA, die eG sowie der Versicherungsverein a.G. angehören. Demgegenüber ermangelt es nach der h.M. den sonstigen Organisationen an der Eigenschaft, individuelle Zuordnungseinheiten von Rechten und Pflichten zu sein. Träger von Forderungen, Verbindlichkeiten und sonstigen Rechten sind allein die in dem Zusammenschluß verbundenen rechtsfähigen Personen.

II. Durchbrechungen des dualistischen Prinzips.

1.) Das Begriffspaar Vollrechtsfähigkeit - Teilrechtsfähigkeit.

Ohne Zweifel ist die Prämisse der h.M., daß das Gesetz zwischen rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Einheiten scharf trennt, richtig. Der Sprachgebrauch des Gesetzes ist aber zunächst nur dahin zu verstehen, daß die dem Menschen von Natur aus vorgegebene und die den juristischen Personen staatlich verliehene Rechtsfähigkeit eine

1) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil, § 105 (S. 623 ff); Soergel-Schultze=v. Lasaulx, BGB, Vor § 21 Rdnr. 25; Buchner, AcP 169, 483 (485).

umfassende in dem Sinne darstellt, daß jemand überhaupt Träger von Rechten und Pflichten sein kann. Ihre Funktion besteht in der Zuordnung von Rechtspositionen an individuelle soziale Gebilde. Natürlich ist diese Zuordnung nicht total und absolut. Niemand vermag gleichzeitig Träger aller Rechte zu sein, weder der Mensch noch die juristische Person. Die Rechtsfähigkeit ist deshalb entsprechend der Natur und dem Wesen einer Person in sich abgestuft¹⁾, was eine Minderung der Personenqualität nicht zur Folge hat²⁾. Die Rechtssubjektivität der natürlichen wie der juristischen Person bleibt für die Dauer ihrer Existenz stets dieselbe. Sie ist vollrechtsfähiges Subjekt in der Art, daß während ihres Bestehens gleichbleibend sämtliche Rechtssätze auf sie bezogen werden müssen, welche die ihr innewohnenden Verhältnisse objektiv normieren³⁾.

Aus der gesetzlichen Verleihung der Rechtsfähigkeit an einen bestimmten Kreis von Organisationen muß sich aber nicht unbedingt ein überzeugendes Argument für den von der h.M. behaupteten Dualismus herleiten. Auch solchen Gemeinschaften, denen das Merkmal der dauerhaften Sichselbstgleichheit fehlt, kann in einzelnen Beziehungen Rechtsfähigkeit zukommen⁴⁾. Teilrechtsfähigkeit bedeutet demnach das Vermögen einer organisatorischen Einheit, lediglich im Hinblick auf einzelne Normen oder ein Teilgebiet der Rechtsordnung Anknüpfungspunkt von Rechten und Pflichten zu sein⁵⁾. Um die Richtig-

1) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, Vor § 1 Rdnr. 10 ff, Vor § 21 Rdnr. 25; Fabricius, Relativität, S.51.

2) Larenz, IherJB 83,108(150).

3) Fabricius, Relativität, S.60.

4) Hueck-Nipperdey, ArbR II 2, § 52 II 1 (S.1087).

5) Fabricius, Relativität, S.61.

keit dieser Behauptung nachzuweisen ist von der verfahrensrechtlichen Stellung des nichteingetragenen Vereins auszugehen¹⁾.

2.) Begründung der Teilrechtsfähigkeit der Unterorganisationen.

a.) Die prozessuale Teilrechtsfähigkeit.

§ 50 II ZPO eröffnet die Möglichkeit, Vollstreckungstitel gegen den nichteingetragenen Verein zu erwirken. Ohne Ausnahme kann ein Vollstreckungstitel aber nur gegen den als legitimiert festgestellten Schuldner gerichtet sein. Dem entspricht § 735 ZPO, der bestimmt, daß "der Verein" mit "seinem Vermögen" den Gläubigern einsteht. Für die bei Anwendung gesellschaftsrechtlicher Grundsätze gemäß § 427 BGB daneben vorhandenen Gesamtschulden der Mitglieder hingegen haftet der Verein nicht²⁾. Berücksichtigt man, daß dem nichteingetragenen Verein im Rahmen von § 50 II ZPO außerdem wie jeder "Person" alle Mittel an die Hand gegeben sind, sich gegen Klagen und Vollstreckungsmaßnahmen zu wehren, so läßt sich sagen, daß er auf prozessualem Gebiet rechtskonstruktiv als selbstständige Zuordnungseinheit von Rechten und Pflichten behandelt wird. Er besitzt prozessuale Teilrechtsfähigkeit³⁾.

-
- 1) Die Brauchbarkeit sowie logische und rechtliche Möglichkeit des Begriffes der Teilrechtsfähigkeit hat Fabricius, Relativität, S.117 ff., dargetan; a.A.: Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, Vor § 21 Rdnr. 25,
 - 2) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 54 Rdnr. 17.
 - 3) Wieacker, Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft, Bd. 31 (NF), S.174(189) sieht in der passiven Parteifähigkeit des nichteingetragenen Vereins Ansätze zu echter "Rechtsverkehrsfähigkeit".

Der Gesetzgeber sah sich zu dieser Lösung allerdings nur deshalb veranlaßt, weil er befürchten mußte, daß der nach den Bestimmungen über die BGB-Gesellschaft sonst gegen alle einzelnen Mitglieder erforderliche Titel nicht würde beschafft werden können¹⁾. Die innere Unzulänglichkeit der Unterwerfung des nicht eingetragenen Vereins unter die Vorschriften der BGB-Gesellschaft zwang dazu, im verfahrensrechtlichen Bereich bewußt das Aufeinandertreffen zweier Gestaltungsprinzipien rechtlicher Organisationsformen herbeizuführen. Der Grundsatz der individuellen Einheit und das Gesamthandsprinzip stoßen hier, an der Nahtstelle zwischen Verfahrens- und materiellem Recht hart aufeinander²⁾. Die allein aus politischen Erwägungen gewählte Konstruktion birgt somit einen Widerspruch in sich, der rechtstheoretisch nicht erklärbar ist.

b.) Zur materiellen Teilrechtsfähigkeit.

Der Praxis ist es gelungen, die materielle Rechtsstellung des nichteingetragenen Vereins und folglich auch diejenige der gewerkschaftlichen Unterorganisationen stark an die des eingetragenen Vereins anzunähern. Die widerspruchsvolle Lage des nichteingetragenen Vereins in der Rechtsordnung konnte zugunsten einer wirklichkeitsnaheren Betrachtungsweise weitgehend abgebaut werden.

Ein Teil der Literatur geht noch einen Schritt

1) Vgl. dazu Mugdan, Materialien I, S.643.

2) Nach Fabricius, Relativität, S. 181 f., findet bei der oHG sogar eine Überlagerung der Grundsätze der individuellen und kollektiven Einheit statt. Die oHG stelle eine Gesellschaftsform dar, die im Schnittpunkt der genannten Organisationsprinzipien liege.

weiter¹⁾. Er gelangt zur vollständigen Angleichung der Rechtsstellungen beider Vereinsarten. Dennoch erhält der nichteingetragene Verein nur Teilrechtsfähigkeit zugesprochen²⁾. Das überrascht indessen nicht so sehr, wie es auf den ersten Blick erscheinen mag. Zum Inhalt der Vollrechtsfähigkeit gehört die ausschließliche Zuordnungssubjektivität; d.h., eine vollrechtsfähige Gemeinschaft tritt als allein pflichtige und haftende Einheit im Rechtsverkehr auf. Neben dem nichteingetragenen Verein haftet aber gemäß § 54 S. 2 BGB grundsätzlich auch derjenige persönlich, der für den Verein Rechtsgeschäfte abschließt. Wegen des Schutzes Dritter wurde § 54 S.2 BGB - anders als § 54 S.1 BGB - von der h.M. nicht korrigiert³⁾. Dem nichteingetragenen Verein bleibt die alleinige Haftungssubjektivität mithin versagt. Aus der Sicht der Mindermeinung, die die Teilrechtsfähigkeit bejaht, weist die Rechtsfähigkeit des nichteingetragenen Vereins hier ihre entscheidende Abweichung gegenüber der Vollrechtsfähigkeit auf. Der nichteingetragene Verein kann, selbst vom Standpunkt dieser Auffassung aus betrachtet, stets nur teilrechtsfähige Organisation sein.

Dennoch darf m.E. auf materiellrechtlicher Ebene nicht von einer Teilrechtsfähigkeit des nichteingetragenen Vereins gesprochen werden. Die Definition der Teilrechtsfähigkeit besagt, daß einzelne Organisationen mit Bezug

1) Vgl. oben S.83 f.

2) Fabricius, Relativität, S.186 ff.

3) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 116 IV 6a (S.705 f) u. III 3 FN 15; Staudinger-Coing, BGB, § 54 Rdnr. 39; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 54 Rdnr. 42;

auf verschiedene Normen oder für ein Teilgebiet der Rechtsordnung Anknüpfungspunkte von Rechten und Pflichten darstellen¹⁾. Gerade jedoch im Bereich des materiellen Rechts war der Gesetzgeber in besonderem Maße darum bemüht, auch nur den geringsten Anschein zu vermeiden, als könne der nichteingetragene Verein eine Zuordnungseinheit von Rechten und Pflichten sein, was § 54 S.1 BGB eindeutig beweist. Der Grund für die an den rechtsfähigen Verein angepaßte Rechtsstellung des nichteingetragenen Vereins ist nicht in dem Umstand zu suchen, daß - was die Begriffsbestimmung der Teilrechtsfähigkeit verlangt - einzelne materiellrechtliche Vorschriften im nichteingetragenen Verein als solchem einen Träger von Rechten und Pflichten erblicken, wie auf prozessualem Gebiet, sondern ausschließlich in der Abdingbarkeit wesentlicher Bestimmungen der §§ 705 ff BGB²⁾. Eine Teilrechtsfähigkeit des nichteingetragenen Vereins und damit der gewerkschaftlichen Unterorganisationen im Bereich des materiellen Rechts ist daher nur dann gegeben, wenn die "Normativität des Faktischen" im vorliegenden Zusammenhang Bedeutung besäße. Auf diese Frage soll wegen ihres speziellen Charakters jedoch nicht näher eingegangen werden. Fände die "Normativität des Faktischen" hier jedenfalls Anerkennung, hätte die Teilrechtsfähigkeit des nichteingetragenen Vereins in Anlehnung an die von der h.M. zu seiner materiellen Rechtsstellung vertretenen Ansicht einen wesentlich geringeren Umfang als von der Minder-

1) Fabricius, Relativität, S.61

2) Vgl. oben S.84

meinung angenommen.

III. Die Bedeutung der Teilrechtsfähigkeit.

Formallogisch geht mit der Annahme einer - vom Gesetz nie so bezeichneten - Teilrechtsfähigkeit die Anerkennung juristischer Teilpersonen einher¹⁾, wobei es gleichgültig ist, ob es sich nur um eine prozessuale oder auch materielle Teilrechtsfähigkeit handelt. Für die nichteingetragenen Vereine ist die Annahme von Teilpersonen insofern bedeutsam, als zwischen der juristischen Person und ihrer Struktur gewisse Wechselwirkungen bestehen. Die Fähigkeit, Träger von Rechten und Pflichten zu sein, muß in Verbindung mit dem inneren Verbandsaufbau gesehen werden. Danach ist eine körperschaftliche Verbandsorganisation erforderlich, die es den in ihr vereinigten Personen ermöglicht, einen vom Willen des Einzelnen losgelösten Gesamten zu bilden und bestimmte Organe von diesem Gesamten abhängig zu machen²⁾.

M.a.W., nur Körperschaften sind zum Erwerb der juristischen Personeneigenschaft befähigt. Die juristische Person setzt also bereits eine Körperschaft voraus. Nicht dagegen wird eine organisatorische Einheit erst mit der Verleihung der Rechtsfähigkeit zur Körperschaft. Folglich gestattet die - stillschweigende - Anerkennung der Teilrechtsfähigkeit des nichteingetragenen Vereins und somit auch der gewerkschaftlichen Verwaltungsstellen und Bezirksverbände den Rückschluß, daß sie echte Körper-

-
- 1) So z.B. Kaskel, NZfA 1921,11(15); Dietz, BetrVG (aF), § 1 Rdnr. 11; H.J.Wolff, Organschaft Bd. I, S.199; kritisch zum Begriff der Teilperson und der Teilrechtsfähigkeit Kämmerer, NJW 1966,801(806).
- 2) Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht Bd. II, § 97 I 1b aa (S.486); Hueck-Nipperdey, ArbR II 2, § 52 II 1 (S.1087); Wieacker, Vierteljahresschrift f. Gesetzgebung u. Rechtswissenschaft Bd. 31 (NF), S.174(189).

schaften und nicht lediglich Körperschaftsähnliche Gebilde sind¹⁾. Dabei handelt es sich keineswegs um eine dogmatisch wertlose Feststellung, wozu man auf den ersten Blick vielleicht geneigt sein mag. Sie zeigt vielmehr, daß der nichteingetragene Verein als echte Körperschaft Einzelrechtsträger sein kann und es prozessual auch ist. Trotz der §§ 54 S.1 BGB, 50 II ZPO, die als systemwidrige Ausnahmenvorschriften gewertet werden müssen, stellt der nichteingetragene Verein eine seinen Mitgliedern übergeordnete rechtliche Einheit dar²⁾. Von dieser Grundlage erklärt sich, daß er echte Organe hat³⁾. Außerdem ist damit die entsprechende Anwendung der Bestimmungen über den eingetragenen Verein auf den nichteingetragenen Verein, soweit sie nicht im Widerspruch zu § 54 S.1 BGB steht und sich nicht auf die Eintragung selbst beziehen, methodisch befriedigend gelöst. Denn viele dieser Regelungen knüpfen nicht an die Rechtsfähigkeit an. Sie haben ihre viel allgemeinere Basis in der körperschaftlichen Struktur des Vereins.⁴⁾.

D. Zusammenfassung

Die Gewerkschaften und ihre Gliederungen sind regel-

- 1) So aber Larenz, Allg. Teil, § 10 VI 4 (S.144).
- 2) Schon frühzeitig erblickte die Lehre in den nicht-eingetragenen Vereinen selbständige Einheiten, die als Verbandspersönlichkeiten bezeichnet wurden. Vgl. Oertmann, BGB Allg. Teil, § 54 Anm. 1b; Breitbach, Vereine ohne Rechtsfähigkeit, S.13 f; H.-J. Wolff, Organschaft Bd. I, S.200 f.
- 3) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, (14.A.), § 116 III 6 (S.456) FN 44.
- 4) Schumann, Zur Haftung der nichtrechtsfähigen Vereine, S.58.

mäßig nichteingetragene Vereine. Entsprechend dem Wortlaut des Gesetzes unterstehen sie damit nach § 54 S.1 BGB den Bestimmungen über die Gesellschaft bürgerlichen Rechts. Auf prozessualer Ebene versagt ihnen § 50 II ZPO die aktive Parteifähigkeit.

Literatur und Rechtsprechung haben die Auswirkungen der Verweisung des § 54 S.1 BGB weitgehend abgebaut. So wurde die Haftung für die Vereinsverbindlichkeiten auf das Vereinsvermögen begrenzt. Das einzelne Mitglied haftet persönlich nicht. Außerdem findet § 31 BGB im vollen Umfang analoge Anwendung. Zugleich mit der Haftungsbegrenzung wurde der ideelle Anteil der Mitglieder am Vereinsvermögen ihrer Verfügungsmacht entzogen. Die Pfändung des Anteils ist nicht möglich. Weiterhin richtet sich die Beendigung des nichteingetragenen Vereins nach den §§ 41, 47 BGB. Die Beendigungsgründe der §§ 723 ff BGB bleiben außer Betracht. Dagegen muß die Anerkennung der Grundbuch-, Wechsel-, Scheck- und Erbfähigkeit des nichteingetragenen Vereins abgelehnt werden.

Im prozessualen Bereich sind die Gliederungen als nichteingetragene Vereine und Gewerkschaften in allen Verfahren, mit Ausnahme des Zivilprozesses, aktiv parteifähig. Entgegen § 50 II ZPO hat die Rechtsprechung die aktive Parteifähigkeit der Gewerkschaften auf zivilprozessualen Gebiet jedoch inzwischen anerkannt. Die dafür gegebene Begründung ist m.E. dogmatisch nicht haltbar. Die Ansicht der Rechtsprechung erscheint nur dann vertretbar, wenn man der Normativität des Faktischen das Gesetz abändernde Wirkungen zuspricht.

Die Untersuchung der Rechtsstellung des nichteingetragenen

Vereins hat gezeigt, daß die Rechtsordnung in ihm einerseits einen Einzelrechtsträger erblickt, der andererseits wie eine Gesamthandsgemeinschaft behandelt wird. Da § 54 S. 1 BGB, der die Anwendung des Gesamthandsprinzips auf den nichteingetragenen Verein normiert, nicht auf einer wesensmäßigen Verschiedenheit zwischen eingetragenen und nichteingetragenen Verein beruht, liegt hier eine systemwidrige Ausnahmeregelung vor. Der nichteingetragene Verein ist somit eine echte Körperschaft, die im zivilprozessualen Bereich Teilrechtsfähigkeit besitzt.

2. Abschnitt

Die Rechtsbeziehungen zwischen gewerkschaftlichen Unterorganisationen und Hauptverband.

A. Überblick

Die h.M. erblickt in den gewerkschaftlichen Unterorganisationen der Rechtsform nach nichteingetragene Vereine und gleichzeitig unselbständige Einrichtungen des Hauptverbandes¹⁾ (sogenannte Doppelstellung). Zu der Frage, welcher Art die Beziehungen der örtlichen und bezirksmäßigen Gliederungen in ihrer Eigenschaft als selbständige Körperschaften zum Hauptverband sind, wird keine Stellung genommen. Denkbar erscheint, daß die Gliederungen als Vereine außerhalb, d.h. völlig unabhängig neben dem Hauptverband stehen²⁾. Unter dieser Voraussetzung könnten die Verwaltungsstellen und Bezirksver-

1) RG JW 1927, 2363; RAGE 1, 349 (352); LAG Bremen WA 1958, 17 (18); Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 III A 2b (S. 428); a.A.: Sinzheimer, ArbR S. 69, 256.

2) So RGZ 73, 92 (97); Barend, Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, S. 24 ff; Wagner JW 1924, 1120; Tischauer JW 1925, 43.

bände in der Tat zugleich unselbständige Teile des Ganzen sein. Dem käme aber lediglich organisatorisch-technisches und kein juristisches Gewicht zu. Wären die Gliederungen als eigenständige Personenzusammenschlüsse hingegen voll in den Hauptverband, etwa in der Art rechtlich verselbständigter Teile¹⁾, einbezogen, bliebe für ihre Einordnung als unselbständige Einrichtungen des Hauptverbandes kein Raum mehr. Einer solchen Konstruktion entbehrte jede Notwendigkeit, da den Unterorganisationen insoweit eine besondere technisch-funktionale Bedeutung innerhalb der Gesamtorganisation fehlte.

Das geltende Vereinsrecht läßt eine Reihe weiterer Möglichkeiten zur Ausgestaltung körperschaftlicher Organisationen offen. Häufig kommen Zusammenschlüsse vor, die nur Vereine zu Mitgliedern haben²⁾ und als Verbände im herkömmlichen Sinn bezeichnet werden müssen. Abweichend hiervon können die Mitglieder der Verbandsvereine gleichzeitig die Mitgliedschaft im Verband besitzen³⁾. Zulässig erscheint auch, daß nur einzelne Mitglieder des Verbandsvereins mitgliederschaftliche Beziehungen zum Verband unterhalten, während umgekehrt dem Verband möglicherweise Personen angehören, die nicht Mitglieder irgendeines der Verbandsvereine zu sein brauchen. Ebenso ist in Betracht zu ziehen, daß der Verband seinerseits Verbindungen zu den Verbandsvereinen hat, die als unmittelbare mitgliederschaftliche Rechts- und Pflichtenstellung ge-

1) Ein entsprechendes Rechtsinstitut für die Aktiengesellschaft sehen die §§ 319 - 327 AktG vor.

2) Zu den Vereinsverbänden siehe Reichert-Dannecker-Kühr, Hbd. des Vereins- und Verbandsrechts, S.397 ff.

3) BGHZ 28,131(134).

wertet werden müssen¹⁾.

Neben den mitgliedschaftlichen Rechten und Pflichten steht dem Verband oder den Verbandsvereinen oft die Befugnis zu, beim jeweils anderen Zusammenschluß körperschaftliche Akte vorzunehmen beziehungsweise daran mitzuwirken. Für die eine Organisation, die Mitglied der anderen Vereinigung ist, dürfte es sich dabei in der Regel um Sonderrechte gemäß § 35 BGB handeln. Aber selbst dann, wenn zwischen mehreren Körperschaften mitgliedschaftliche Beziehungen völlig fehlen, kann ein Bedürfnis gegeben sein, sich entweder gegenseitig oder nur einem von ihnen, dem eine Führungsrolle zufallen soll, statutarisch verankerte Einflußrechte einzuräumen²⁾. Je nach dem Umfang dieser Rechte und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gegebenheiten wird man entweder von verhältnismäßig lockeren korporativen Verbindungen oder von Gebilden sprechen können, die zumindest nach außen den Eindruck geschlossener organisatorischer Einheiten erwecken.

B. Auszuschließende Beziehungen zwischen Unterorganisationen und Hauptverband.

I. Das Fehlen mitgliedschaftlicher Beziehungen.

1. Keine Mitgliedschaft der Unterorganisationen im Hauptverband.

An der Stellung der Gliederungen gegenüber dem Haupt-

1) Das ist nicht so überraschend, wie es auf den ersten Blick vielleicht erscheinen mag. § 19 AktG kennt den Tatbestand der wechselseitigen Beteiligung. Danach sind die wechselseitig beteiligten Unternehmen berechtigt, beim jeweils anderen aus der Beteiligung fließende mitgliedschaftliche Rechte, z.B. das Stimmrecht auszuüben. Obwohl im Verhältnis von Vereinen sicherlich nicht von "wechselseitigen Beteiligungen" die Rede sein kann, handelt es sich hier zumindest um ähnliche Tatbestände. Interessant ist auch der von Schultze, IherJB 75,455(464 ff) erwähnte Fall.

2) Vgl. auch hierzu die Regelungen der §§ 319 - 327 AktG.

verband fällt auf, daß laut Satzung nur das Recht besteht, Anträge an den Gewerkschaftstag zu stellen¹⁾ sowie Kostenersatz für ihre Aufwendungen und Ausgaben zu verlangen²⁾. Darüber hinausgehende Befugnisse sind nicht erkennbar, sieht man einmal von der Zuständigkeit der Verwaltungsstellen zur Neuaufnahme von Mitgliedern ab. Andererseits unterliegen die Gliederungen Eingriffsrechten des jeweiligen Hauptverbandes, die weitgehende Einflußnahmen auf ihr Vereinsleben zulassen.

Ob diese Rechte und Pflichten zusammengekommen mitgliederschaftliche Beziehungen der Gliederungen zum Hauptverband ausmachen, hängt ausschließlich vom Inhalt der Mitgliedschaft ab. Dem Gesetz als Quelle für die rechtliche Erfassung des Wesens der Mitgliedschaft kommt insoweit allerdings nur geringes Gewicht zu. Das BGB normiert lediglich Einzelfragen und setzt den Begriff im übrigen stillschweigend voraus. Die Literatur beschreibt die Mitgliedschaft zwar als die Vielzahl der aus der Zugehörigkeit zu einem Verein fließenden Rechte und Pflichten³⁾. Größere Beachtung aber schenkt sie der Rechtsnatur der Mitgliedschaft genausowenig wie die Rechtsprechung, die in ihr ein personenrechtliches Dauerverhältnis erblickt⁴⁾.

-
- 1) §§ 33 Ziff. 5 IG Bau, Steine, Erden; 43 Ziff. 4 IG Chemie; 19 Ziff. 4 HBV.
 - 2) Verwaltungsstellen behalten i.d.R. einen Teil des Beitragsaufkommens ein, der sich nach ihrem Mitgliederbestand richtet. Die Bezirke bekommen ihre Kosten gewöhnlich vom Hauptverband ersetzt.
 - 3) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 112 III (S.674); Larenz, BGB Allg. Teil, § 10 III a (S.130); Lehmann-Hübner, BGB Allg. Teil, § 61 IV (S.459).
 - 4) RGZ 100,1(2).

Die Notwendigkeit einer Bestimmung von Begriff und Charakter der Mitgliedschaft hat Bauernfeind¹⁾ am Beispiel der Revisionsfähigkeit von Entscheidungen hinsichtlich des Fortbestehens mitgliedschaftlicher Beziehungen überzeugend dargetan. Ihm ist zuzugeben, daß der Mitgliedschaft weder allein personenrechtliche noch ausschließlich vermögensrechtliche Natur zukommt. Einer mitgliedschaftlichen Beziehung entspringen sowohl "Organrechte"²⁾, d.h. Rechte auf Teilnahme an der Willensbildung des Vereins, z.B. das aktive und passive Wahlrecht, das Recht auf Anwesenheit in der Mitgliederversammlung, das Antragsrecht und anderes mehr, als auch "Wertrechte"³⁾. Das sind Befugnisse, die den Mitgliedern den Gebrauch von Vereinseinrichtungen gestatten und ihnen Ansprüche auf Vergünstigungen gewähren. Da sie bestimmte Leistungen zum Gegenstand haben, ähneln sie in ihrer Struktur den Forderungsrechten⁴⁾.

Die Vielzahl der aus der Mitgliedschaft fließenden Rechte und Pflichten muß als eine Einheit gesehen werden. Ob dabei das personen- oder vermögensrechtliche Moment überwiegt, hängt entscheidend von den Zielen und Zwecken des Vereins ab. Weder die eine noch die andere Seite kann aber jemals ganz fehlen.

-
- 1) Bauernfeind, Die Mitgliedschaft in Koalitionen, S.30 ff.
 - 2) Enneccerus-Nipperdey, BGB Allg. Teil Bd. I, § 112 III (S.674).
 - 3) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 38 Rdnr. 15.
 - 4) Larenz, BGB Allg. Teil, § 10 III a (S.131).

Die personenbezogenen Rechte finden in der Teilnahme an der verbandsinternen Willensbildung - konkret im Stimmrecht - ihren Schwerpunkt. Dem einzelnen Mitglied muß stets das Recht erhalten bleiben, durch die eigene Stimmabgabe den korporativen Willen mittelbar mitzugestalten. Das Stimmrecht ist untrennbarer und unerläßlicher Bestandteil jedes Mitgliedsverhältnisses.

Die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände als solche¹⁾ haben demgegenüber nicht die Möglichkeit, an der Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag mitzuwirken²⁾. Das bloße Recht, Anträge an den Gewerkschaftstag zu stellen, ist zu schwach, um einen Tatbestand der Teilnahme an der verbandsinternen Willensbildung abzugeben, der für mitgliedschaftliche Beziehungen spräche. Eine Mitgliedschaft, die im personenrechtlichen Bereich nur auf einem formellen Antragsrecht beruht, erscheint nicht denkbar³⁾. Mitgliedsverhältnisse zwischen den Gliederungen und dem Hauptverband scheiden daher aus.

2. Keine Mitgliedschaft des Hauptverbands in den Unterorganisationen.

Für den Hauptverband bedeuten die ihm gegenüber bestehenden Rechte der Unterorganisationen Pflichten und deren Pflichten Rechte. Demgemäß überwiegt seine Macht-

-
- 1) Die Delegierten des Gewerkschaftstages werden gewöhnlich in den Verwaltungsstellen gewählt. Dabei handelt es sich nicht um ein Recht der Gliederungen in ihrer Eigenschaft als Verein. Subjekte des Wahlrechts sind ausschließlich die einzelnen Mitglieder.
 - 2) Bei der IG Druck und Papier wählen die Vertreter der Landesbezirkskonferenzen die Vertreter auf den Gewerkschaftstagen. Auch hier dürfte es sich wohl eher um einen Ausdruck mittelbarer Demokratie und nicht um Wahlrechte der Landesbezirke als solcher handeln.
 - 3) Bauernfeind, Mitgliedschaft in Koalitionen, S.33.

stellung die Rechtsposition der Gliederungen im Innenverhältnis bei weitem. Während die Gliederungen außer der Befugnis, Anträge auf dem Gewerkschaftstag einzubringen, nur noch das Recht haben, Beitragsanteile beziehungsweise Kostenersatz vom Hauptverband zu verlangen, kann der Hauptverband bei ihnen unmittelbar wirksame körperschaftliche Akte tätigen. Diese reichen von der Bestätigung des Vorstandes in seinem Amt über die Weisungsbefugnis, die Vorstandsabberufung, das Satzungsänderungsrecht bis hin zum Recht, Verwaltungsstellen und Bezirksverbände aufzulösen. Dagegen fehlt dem Hauptverband das Recht, durch Stimmabgabe an den Abstimmungen der obersten willensbildenden Organe in den Gliederungen mitzuwirken, d.h. gerade diejenige Befugnis, welche unerläßlicher Bestandteil jedes mitgliedschaftlichen Rechtsverhältnisses ist. Er vermag also nicht von innen heraus in die Korporationswirklichkeit bei den Unterorganisationen steuernd einzugreifen. Der Hauptverband macht vielmehr von außen seinen Einfluß geltend. Die ihm satzungsmäßig verliehenen Rechte sind infolgedessen nicht Ausdruck der Teilnahme an den kollektiven Willensbildungsvorgängen in den örtlichen und regionalen Gliederungen. Von einer Mitgliedschaft des Hauptverbands in den Verwaltungsstellen und Bezirksverbänden kann ebensowenig die Rede sein wie im umgekehrten Fall.

II. Folgerungen aus dem Fehlen mitgliedschaftlicher Beziehungen.

1. Keine Spitzenverbände.

Nach einer vom OLG Hamm¹⁾ vertretenen Ansicht bleibt

1) BB 1970, 1395.

die Tariffähigkeit des Hauptverbandes unberührt, selbst wenn seine Gliederungen lediglich die Rechtsform schlichter Vereine besäßen, ohne Gewerkschaften zu sein. Diese Meinung würde jedoch dann zu Problemen führen, wären die Hauptverbände Spitzenorganisationen i.S.d. § 2 II TVG. Die Rechtsprechung ist nämlich der Auffassung, daß einem Spitzenverband nur dann Tariffähigkeit zukommt, sofern sämtliche ihm angeschlossenen Vereine ebenfalls tariffähig sind¹⁾. Das erscheint unter Berücksichtigung des oben gewonnenen Ergebnisses hinsichtlich der gewerkschaftlichen Unterorganisationen durchaus nicht zweifelsfrei²⁾. Die Vorschrift des § 2 II TVG hat indessen Organisationen im Auge, die ihrerseits ausschließlich Vereine als Mitglieder umfassen³⁾. Die Hauptverbände vereinen demgegenüber nur natürliche Personen in sich, da die Unterorganisationen als solche nicht Mitglieder sind. Ihre Einordnung als Spitzenorganisationen scheidet somit aus der Betrachtung aus. Der Umstand, daß einigen Gliederungen möglicherweise die Gewerkschaftseigenschaft fehlt, hat daher keinen Einfluß auf die Tariffähigkeit des einzelnen Hauptverbandes.

2. Keine Sonderrechte.

Sonderrechte gemäß § 35 BGB haben körperschaftliche Son-

1) BAG AP Nr. 1 zu § 97 ArbGG m. Anm. Bötticher; LAG Düsseldorf v. 11.9.1959 zitiert bei Reichel, RdA 1960,81 (87); ebda. ArbG Berlin v. 16.11.1953; a.A.: Reichel, aaO., S.87; ders. RdA 1963,300(304).

2) Vgl. oben S.75

3) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 3 Rdnr. 43.

derstellungen zum Gegenstand, die auf der Mitgliedschaft beruhen und der kollektiven Willensbildung entzogen sind. In ihnen findet der in den Mitgliederbeschlüssen ausgedrückte Körperschaftswille seine Schranke¹⁾. Derartige individuelle, statutarisch verankerte Positionen können ohne die Zustimmung des Berechtigten nicht widerrufen werden²⁾.

Zwar sind auch die Rechte der Gliederungen und des Hauptverbandes in den Satzungen festgelegt. Damit wäre an sich eine wesentliche Voraussetzung für die Annahme von Sonderrechten erfüllt³⁾. Wegen des Mangels mitgliedschaftlicher Beziehungen entfällt aber die Möglichkeit, die Rechte der Gliederungen und die Befugnisse des Hauptverbandes als Sonderrechte im Sinne des § 35 BGB einzustufen.

III. Die Unterorganisationen als Zweigvereine des Hauptverbandes?

Reichert-Dannecker-Kühr⁴⁾ sehen zwei Arten vereinsrechtlicher Organisationen für zulässig an: Einerseits Verbände, für die kennzeichnend ist, daß nur die Verbands-

1) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 35 Rdnr. 1.

2) Bei organschaftlichen Sonderrechten gestattet die h.M. Einschränkungen. Diese sollen widerruflich sein, wenn ihre Aufrechterhaltung für den Verein eine Existenzgefährdung bedeuten würde; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, aaO., Rdnr. 20.

3) BGH MDR 1970, 913.

4) Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.406; vgl. auch Staudinger-Coing, § 21 Rdnr. 36.

vereine mitgliedschaftliche Beziehungen zum Verband unterhalten; andererseits kann ein Hauptverband Zweigvereine besitzen, die wohl in einem körperschaftlichen, nicht aber in einem mitgliedschaftlichen Verhältnis zu ihm stehen.

An sich ist gegen diese Aufteilung weder sachlich¹⁾ noch terminologisch etwas einzuwenden. Reichert-Dannecker-Kühr gehen hinsichtlich der Zweigvereine jedoch noch einen Schritt weiter. In Anlehnung an das österreichische Vereinsrecht²⁾ soll für den Zweigverein ein gewisses, in den Statuten verankertes rechtliches Abhängigkeitsverhältnis zum Hauptverband bestimmend sein, das ohne dessen Zustimmung nicht gelöst werden könne. Außerdem führe die Beendigung des Hauptverbandes - anders als bei den Mitgliedsvereinen eines Verbandes - stets zum Untergang des Zweigvereins. Daß diese Konstruktion dem "Zweigverein" allerdings von vornherein das prinzipiell erforderliche Mindestmaß an Selbstbestimmungsrechten vorenthält ohne das ein Verein nicht denkbar ist³⁾, lassen Reichert-Dannecker-Kühr unerwähnt. Daher könnte das österreichische Modell nur über entsprechende gesetzliche Regelungen auf deutsche Verhältnisse übertragen werden.

C. Die körperschaftlichen Beziehungen zwischen
Unterorganisationen und Hauptverband

- 1) Das Vereinsgesetz v.5.8.1964 (BGBl III 2180-1) spricht in § 3 III, 1 z.B. von Teilorganisationen, die einem Verband eingegliedert sind.
- 2) Brindelmayer-Markovics, Vereins- und Versammlungsrecht, S.21; Fessler, Österreichisches Vereinsrecht, S.7
- 3) Vgl. oben S.29 f.

I. Subjektive Berechtigungen im gegenseitigen Verhältnis von Unterorganisationen und Hauptverband.

Die Ein- und Mitwirkungsrechte des Hauptverbandes und die Rechte der Unterorganisationen haben ihrer Natur nach keine Sonderrechte zum Gegenstand. Sie sind vielmehr als Fremdrechte zu bezeichnen. Schwierigkeiten kann es im Einzelfall jedoch bereiten, ob die Satzungen lediglich einen objektiven Zustand herstellen wollten oder ob sie echte Berechtigungen gewähren. Es geht hier um die Unterscheidung der Reflexrechte von den subjektiven Rechten. Zur Abgrenzung kommt es dabei wesentlich auf Sinn und Zweck der einzelnen Satzungsvorschriften an. Ohne aber in diese Problematik tiefer eindringen zu wollen, läßt sich sagen, daß die entsprechenden Bestimmungen der gewerkschaftlichen Statuten allein schon auf Grund ihres Inhalts und von den Zielen der Gesamtorganisation her betrachtet, überwiegend subjektive Rechte enthalten.

II. Die Rechtsnatur der subjektiven Berechtigungen.

Für die Beurteilung des Rechtsverhältnisses zwischen Hauptverband und Gliederungen ist von Wichtigkeit, daß die Beherrschungsrechte der Gewerkschaftsspitze gegenüber ihren Unterorganisationen und die Rechte der Verwaltungsstellen und Bezirksverbände nur durch körperchaftliche Akte begründet werden können. Ihre Entstehung verlangt die Einhaltung von Formen, unter denen man Satzungen schafft oder abändert. Insoweit kommen die erste Feststellung des Statuts anlässlich der Vereinsgründung und spätere Satzungsänderungen in Betracht. Da die Ausübung dieser Rechte außerdem unmittelbare korporative Wirkungen nach sich zieht, muß das satzungsmäßig verankerte Verhältnis Gliederungen - Hauptverband unter juristischem Blickwinkel als außervertragliche, körperchaftliche nicht mitgliedschaftliche Beziehung gewertet werden.

III. Die Abdingbarkeit der subjektiven Berechtigungen. Anders als Sonderrechte gemäß § 35 BGB bleiben die subjektiven Fremdrechte des Hauptverbandes aber der Kompetenz-Kompetenz¹⁾ der Mitglieder- beziehungsweise Delegiertenversammlungen der örtlichen und regionalen Gliederungen erhalten. D.h., wie das höchste Willensbildungsorgan eines Vereins sonstigen Organen und Einzelpersonen Zuständigkeiten verleihen und wieder entziehen darf, sind Fremdrechte stets einseitig durch satzungsändernden Beschluß abdingbar.

Ist den Fremdrechten ausnahmsweise ein Zustimmungsvorbehalt beigelegt²⁾, muß der berechtigte Dritte bei der Aufhebung mitwirken. Solche mit einem Vorbehalt versehenen, auf die Vornahme körperschaftlicher Akte in einem Verein gerichteten Rechte bedeuten indessen Einengungen der allgemeinen Befugnisse jedes Mitglieds, ähnlich wie bei den Sonderrechten³⁾. Im Gegensatz zu den Sonderrechten können sie aber nicht in einem Umfang eingeräumt werden, der für die Körperschaft zu einem ohne die Genehmigung des Berechtigten unauflöslichen Abhängigkeitsverhältnis führen würde. Denn die Rechtsform des Vereins setzt ein bestimmtes Maß an innerer Autonomie voraus, das nicht unterschritten sein darf⁴⁾. Abhängigkeitsverhältnisse, wie sie bei den Organisationen der Wirtschaft bekannt und üblich sind, kann es unter Vereinen nicht

1) Lange, BGB Allg. Teil, § 29 III 1 (S.183).

2) Sonderrechte sind per se nur mit Zustimmung des berechtigten Mitglieds aufhebbar.

3) Reichert-Dannecker-Kühr Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.407 nehmen unter Berufung auf RG Recht 1911, Nr. 3603 sogar Sonderrechte an.

4) Vgl. oben S.29 f.

geben. Verletzungen dieser Grenzen bedeuten somit entweder die Unwirksamkeit des Vorbehalts oder den Verlust der Vereinseigenschaft¹⁾. Es erübrigt sich jedoch, darauf näher einzugehen. In keinem Fall verlangen die Satzungen die Zustimmung des Hauptverbandes oder der Gliederungen zur Aufhebung der ihnen eingeräumten Rechte. Die Befugnisse des Hauptverbandes sowie der Unterorganisationen sind jederzeit einseitig durch Satzungsänderungen abdingbar. Von einem Abhängigkeitsverhältnis der Gliederungen zum Hauptverband im Sinne der Ausführungen Reichert-Dannecker-Kühr's²⁾ kann deshalb nicht die Rede sein.

Ebensowenig folgen die Gliederungen notwendig dem Schicksal des Hauptverbandes³⁾. Löst dieser sich auf, dann enden zunächst nur die soeben beschriebenen körperschaftlichen Beziehungen, während die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände ohne Identitätsverlust fortbestehen. Erst, wenn der Hauptverband gleichzeitig mit dem Selbstauflösungsbeschluß von seinem Recht Gebrauch macht, auch die Gliederungen aufzulösen⁴⁾, geht die Gewerkschaft insgesamt unter.

D. Die faktische Einordnung der Unterorganisationen in den Hauptverband

I. Gründe der faktischen Einordnung.

1. Überblick

Es hat sich gezeigt, daß die gewerkschaftlichen Gliederungen

1) LG Siegen, Rechtspfleger 1964, 267 f; LG Hildesheim, NJW 1965, 2400.

2) Vgl. oben S.109.

3) So aber Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb. des Vereins- und Verbandsrechts, S.406.

4) Vgl. oben S.46.

weder mitgliedschaftliche Rechtsbeziehungen zum Hauptverband unterhalten noch Zweigvereine des Hauptverbandes sind. Rein rechtlich betrachtet erscheinen sie im Hinblick auf die formale Abdingbarkeit der den Hauptverbänden eingeräumten Machtbefugnisse eher als ziemlich labil organisierte Gebilde. Die Wirklichkeit jedoch spiegelt ein völlig anderes Bild wider. Legt man das Gewerkschaftsleben als Bewertungsmaßstab zugrunde, so besitzen die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände die Stellung von Körperschaften, die in eine Gesamtorganisation eingegliedert sind¹⁾. Hierbei handelt es sich um eine faktische Integration, die es nahezu ausschließt, daß einzelne Gliederungen die Machtposition des Hauptverbandes einseitig widerrufen. Dies beruht auf zwei Umständen: Der Mitgliederidentität und der besonderen Zwecksetzung der Unterorganisationen. Tatsächlich sind die Gliederungen also rechtlich verselbständigte Teile eines Ganzen, die knapp vor der Grenze zur Verschmelzung mit dem übergeordneten Verein stehen.

2. Mitgliederidentität.

In Anbetracht der Rechte der Verwaltungsstellenmitglieder ist davon auszugehen, daß sie zu den Bezirksverbänden und zum Hauptverband unmittelbare mitgliedschaftliche Beziehungen unterhalten. Dabei handelt es sich um mehrere vertikal gestaffelte Mitgliedschaften, die einander in dem Sinne bedingen, daß sie gleichzeitig nur nebeneinander bestehen. Im Hinblick darauf, daß privatrechtliche Körperschaften die Voraussetzungen für die Aufnahme neuer Mitglieder satzungsmäßig frei gestalten dürfen, ist dagegen, daß verschiedene Mitgliedschaften in der geschilderten Weise voneinander abhängen, nichts einzuwenden²⁾.

1) Vgl. auch §§ 319 - 327 AktG.

2) RG JW 1910, 182 Nr. 3; RAG 11, 548 (549); Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 III A 2b (S. 428); Oertmann, BGB, § 38 Anm. 7.

Die gegenseitige Abhängigkeit der Mitgliedschaften in der Verwaltungsstelle, im Bezirks- und Hauptverband wird in den Gewerkschaftssatzungen allerdings nicht ausdrücklich erwähnt. Mittelbar ergibt sie sich jedoch aus den den Eintritt in eine Gewerkschaft regelnden Vorschriften. Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer die Gewerkschaftszugehörigkeit nämlich nur durch die Aufnahme in die örtliche Gewerkschaftsorganisation seines Wohnsitzes erlangen¹⁾. Im Augenblick des Eintritts muß der Beitrittswillige darüber hinaus alle Beschlüsse und Maßnahmen der Organe der für ihn zuständigen Gliederungen auf den zwei beziehungsweise drei Gliederungsebenen der Gewerkschaft und des Hauptverbandes als für sich verbindlich anerkennen²⁾. Außerdem erhält er die Befugnis, unmittelbar oder mittelbar an den Wahlen zu den Organen der für ihn zuständigen Gliederungen und des Hauptverbandes teilzunehmen. In beiden kommen die üblichen Rechtswirkungen des Eintritts in einen Verein zum Ausdruck: Die Unterwerfung unter die Verbandsgewalt und das Stimmrecht. Infolgedessen beinhaltet das einheitliche Aufnahmegesuch an die Verwaltungsstelle i.d.R. drei beziehungsweise vier Aufnahmeanträge. Diese sind untrennbar. Ein Antrag, der zunächst auf den Beitritt zur örtlichen Gliederung beschränkt wäre, könnte von der Verwaltungsstelle wirksam nicht angenommen werden. Es fehlte an der satzungsmäßig vorgeschriebenen Unterwerfung unter die Beschlüsse des Hauptverbandes sowie der zuständigen Unterorganisationen. Nur so wird vermieden, daß ein-

-
- 1) §§ 6 Ziff. 1 IG Bergbau; 5 Ziff. 3 IG Chemie; 6 Ziff. 2 DAG; 5 Ziff. 3 IG Druck; 3 Ziff. 4 IG Metall.
2) §§ 4 Ziff. 5 GED; 7 Ziff. 1 GGLF; 6 Ziff. 2 HBV; 3 Ziff. 3 Gew. Leder; 4 Ziff. 1 NGG; 8 Ziff. 2 Lit. c DPG; 4 Ziff. 6 ÖTV.

zelne Arbeitnehmer einer örtlichen Gliederung angehören, ohne zugleich Mitglieder des Bezirksverbandes und des Hauptverbandes zu sein; ein Ergebnis, das allein schon von der Zwecksetzung der Gewerkschaften her erforderlich ist. Andernfalls würden z.B. die normativen Wirkungen des von einem Bezirksverband abgeschlossenen Tarifvertrages ohne Einfluß auf die Arbeitsverträge einzelner Mitglieder der Verwaltungsstellen seines Organisationsbereiches bleiben.

Begründet werden die mehreren Mitgliedschaften also mit dem Beitritt zu einer örtlichen Gliederung. Die Beachtung weiterer Formalitäten ist im allgemeinen nicht erforderlich. Nur wenn die Verwaltungsstelle ein Aufnahmegesuch ablehnen möchte, behält sich der Hauptverband i.d.R. die letzte Entscheidung darüber vor, ob dem Antrag stattgegeben werden soll oder nicht. Entgegen der Ansicht von Nipperdey¹⁾ ist der Erwerb der Mitgliedschaft in den gewerkschaftlichen Unterorganisationen mithin nicht davon abhängig, ob ein Arbeitnehmer zunächst dem Hauptverband angehört. Die mehreren Mitgliedschaften entstehen vielmehr gleichzeitig. Aus denselben Gründen läßt sich die Mitgliedschaft in den Gliederungen auch nicht als unfreiwillige bezeichnen²⁾.

Umgekehrt enden die mehrfachen Mitgliedschaften im Zeitpunkt des Austritts aus der örtlichen Gliederung.

1) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 III A 2b (S.428).

2) Hueck-Nipperdey, aaO. S.428.

Ein auf die Mitgliedschaft im Bezirksverband und im Hauptverband begrenzter Austritt ist ausgeschlossen. Entfällt hingegen eine örtliche oder regionale Gliederung durch Auflösung, so bestehen für kurze Zeit - bis zum Augenblick der Erfassung in einer neuen Unterorganisation - lediglich die Mitgliedschaften zu den nächst höheren körperschaftlichen Einheiten.

3. Die Zwecksetzung der Unterorganisationen.

Das Reichsgericht hat mehrfach entschieden, daß der Austritt eines Vereins aus einem Verband eine Zweckänderung bedeutet, insbesondere wenn der Verein in eine Organisation überwechselt, die andere Ziele verfolgt als der frühere Verband¹⁾ oder wenn zum übergeordneten Verband sehr enge Beziehungen bestanden²⁾. Im vorliegenden Zusammenhang scheidet ein Austritt der Verwaltungsstellen oder Bezirksverbände aus dem Hauptverband im technischen Sinn allerdings aus, da mitgliedschaftliche Verbindungen nicht vorhanden sind. Rechtlich kommt nur eine Auflösung der korporativen Verhältnisse in Betracht. Mit deren Beendigung aber würde der als Arbeit für den Hauptverband umschriebene Gliederungszweck³⁾ aufgegeben.

Im Verhältnis zur Beendigung der körperschaftlichen Beziehungen hätte die bloße Lockerung der Bindungen an den Hauptverband durch einseitigen Widerruf einzelner seiner Machtbefugnisse zur Folge, daß die

1) RG JW 1925,237 f. mit zust. Anm. v. Oertmann; RG Recht 1924,583;RGZ 119,184(185); RG HRR 1928,1553.

2) RG Recht, aaO., S.583.

3) Vgl. oben S.43 f.

widerrufenden Gliederungen dem einheitlichen Willen der Zentralgewalt weniger unterworfen wären als die übrigen Verwaltungsstellen und Bezirksverbände. Im geringeren Maße an die Richtlinien des Hauptverbandes gebunden könnten sie auf "eigene Faust" vorgehen und damit Widersprüche in der Gewerkschaftsarbeit hervorrufen, die den von der Gesamtorganisation angestrebten Zielen kaum förderlich sein dürften. Daher bedeutet nicht nur die Auflösung sondern jede einseitig von einer Gliederung ausgehende weniger enge Gestaltung der körperschaftlichen Beziehungen zum Hauptverband zugleich eine inhaltliche Änderung ihrer Vereinszwecke.

Für Zweckänderungen gilt bei den Gewerkschaften mangels abweichender Satzungsbestimmungen § 33 I S. 2 BGB entsprechend. Alle derartigen Beschlüsse der Mitglieder- oder Delegiertenversammlungen haben folglich Einstimmigkeit zur Voraussetzung, auch dann, wenn eine Gliederung ihre Beziehungen zum Hauptverband freizügiger gestalten möchte. Angesichts der zahlenmäßigen Stärke der Gliederungen dürfte ein solches Abstimmungsergebnis nur unter außergewöhnlichen Umständen erreichbar sein. Liegt demgegenüber lediglich ein Mehrheitsbeschluß vor, ist das Verhalten der Mehrheit dem Austritt aus dem Verein gleichzusetzen¹⁾.

Im Ergebnis wird sich eine einzelne Unterorganisation also kaum jemals aus dem Hauptverband herauslösen können, um als selbständige Vereinigung fortzubestehen, obwohl rechtlich die Möglichkeit dazu gegeben ist. Dies und die Mitgliederidentität erlauben, die gewerkschaftlichen Verwaltungsstellen und Bezirksverbände als recht-

1) RGZ 119,184(186).

lich verselbständigte Teile des Hauptverbandes einzuordnen. Anders als im Falle der Zweigvereine nach österreichischem Recht¹⁾ beruht der Einordnungstatbestand dabei allein auf tatsächlichen Gründen.

II. Die Wirkungen der faktischen Einordnung.

1. Keine Doppelstellung

Oben wurde bereits ausgeführt, daß die h.M.²⁾ in den gewerkschaftlichen Unterorganisationen unselbständige Einrichtungen des Hauptverbandes und zugleich selbständige Körperschaften erblickt. Eine Begründung dieser Auffassung findet sich nirgends. Vereinzelt wird behauptet, als Vereine stünden die Gliederungen außerhalb, also gewissermaßen neben dem Hauptverband³⁾.

Vom hier eingenommenen Standpunkt zum Gewerkschaftsaufbau aus betrachtet ist die h.M. unzutreffend. Die Gliederungen sind in ihrer Eigenschaft als Vereine voll in den Hauptverband integriert. Sie stellen - ähnlich der eingegliederten Aktiengesellschaft - rechtlich verselbständigte Teile des Ganzen dar. Für ihre Qualifikation als unselbständige Einrichtungen des Hauptverbandes bleibt deshalb kein Raum mehr. Da sich deren Bedeutung im organisatorisch-technischen Bereich erschöpfen würde und die ihnen zugedachten Aufgaben im gleichen Umfang von den Unterorganisationen als Vereinen erledigt werden können, entbehren sie jeder Notwendigkeit. Eine Doppelstellung im Sinne der h.M. scheidet aus.

Allerdings wird auf den Gesichtspunkt der Doppelstellung, jedoch nur mit Bezug auf die Gliederungsorgane, unten⁴⁾

1) Vgl. oben S.108 f.

2) Vgl. oben S.100 f.

3) RG Recht 1912 Nr.2130.

4) Vgl. unten S.150 ff.

nochmals zurückzukommen sein. Aus der Doppelstellung der Gliederungsorgane können sich wichtige haftungsrechtliche Konsequenzen ergeben.

2. Unterwerfung unter die Disziplinalgewalt des Hauptverbandes.

Aus praktischen Erwägungen erfordert der Zweck der gewerkschaftlichen Unterorganisationen, für den Hauptverband tätig zu sein, ihre Unterwerfung unter dessen private Disziplinarstrafgewalt. Die übereinstimmende Wahrnehmung der Gewerkschaftsinteressen und die Bewältigung der damit zusammenhängenden Aufgaben ist nur dann hinreichend gewährleistet, wenn der Hauptverband im Falle von Verstößen, die auch von den Gliederungen als solchen durch ihre Organe ausgehen können, disziplinarische Maßnahmen gegen die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände ergreifen kann. Zudem muß der Hauptverband auf Stellung und Ansehen der Gesamtorganisation in der Öffentlichkeit bedacht sein. Verhält sich eine Gliederung verbandswidrig, dann vermag er dem nur nachzukommen, sofern er das Recht hat, gegen die betreffende Gliederung entsprechende Sanktionen zu verhängen.

Den Rechtsgrund für die Ausübung einer derartigen Disziplinalgewalt bildet nach h.M. die Unterwerfung unter die autonomen Machtbefugnisse des Vereins¹⁾, die im Gesetz, in der sittlichen Ordnung und in der Billigkeit ihre Schranken findet²⁾. Gewöhnlich ist die Unterwerfung im Beitritt zum Verein zu sehen. Sie kann sich aber auch

1) BGHZ 21, 370 (373, 376); 28, 131 (133); 47, 381 (385);
Erman-Westermann, BGB, § 25 Rdnr. 4.

2) Larenz, Allg. Teil BGB, § 10 IV (S. 134).

aus der Benutzung von Vereinseinrichtungen ergeben, ohne daß der Benutzer der Vereinigung anzugehören braucht¹⁾. Z.B. hat der BGH entschieden, daß die Mitglieder eines Verbandsvereins, die nicht Mitglieder des Verbands sind, dessen Beschlüssen und Anordnungen insoweit Folge zu leisten haben, als es sich um die Inanspruchnahme der Verbandseinrichtungen handelt. Damit ist von der Rechtsprechung anerkannt, daß auch außerhalb eines Mitgliedsverhältnisses, auf Grund sonstiger vereinsrechtlicher Beziehungen der Gebrauch disziplinarischer Mittel durch den Verein, zu dem die sonstigen vereinsrechtlichen Beziehungen bestehen, rechtlich zulässig ist²⁾. Die Auffassung, vereinsrechtliche Beziehungen seien nur zwischen einem Verein und ihm mitgliedschaftlich verbundenen Personen denkbar, hat ihre Allgemeingültigkeit verloren. In Ausnahmefällen kann sich die Vereinsstrafgewalt durchaus auf Nichtmitglieder erstrecken.

Eine solche Ausnahme ist im vorliegenden Zusammenhang anzunehmen. Da die Verbandsgewalt ihre alleinige Legitimation in der Unterwerfung besitzt, erscheint es - im Anschluß an die Ausführungen Baumann's³⁾ - gerechtfertigt, in der tatsächlichen Einordnung der Gliederungen den Unterwerfungstatbestand als erfüllt anzusehen. Ihren konkreten Ausdruck findet die Tatsache der Unterwerfung in dem Recht des Hauptverbandes, seinen Gliederungen Weisungen zu erteilen und in ihr Vereinsleben unmittelbar gestaltend einzugreifen⁴⁾. M.a.W.: Auf Grund der faktischen Integration sind die Verwal-

1) BGHZ 28, 131(135).

2) Vgl. Bauernfeind, Mitgliedschaft in Koalitionen, S.35; ders. NJW 1959,379; Fischer, Anm.zu BGH LM § 25 Nr.2; auch schon RG Seuff. Archiv Bd.59 Nr. 118.

3) Baumann, Die Vereinsstrafgewalt des deutschen Fußballbundes, S.43 ff.

4) Vgl. oben S.38 ff.

tungsstellen und Bezirksverbände in die autonome Machtspäre des Hauptverbandes einbezogen. Dies erlaubt es dem Hauptverband für den Fall, daß eine Unterorganisation satzungswidrig handelt oder gegen die Gewerkschaftsinteressen verstößt, sie mit Strafen zu belegen. Derartige Strafen können von Rügen, Verwarnungen, etc. bis zur Entziehung von Beitragsanteilen reichen. Dogmatische Bedenken gegen die Ausübung von Disziplinargewalt des Hauptverbandes über seine rechtlich selbständigen Unterorganisationen bestehen nicht. Ohne diese Möglichkeit wären die speziellen Gliederungszwecke und die Einhaltung der aus dem vereinsrechtlichen Verhältnis fließenden Pflichten kaum gewährleistet. Zugleich entspricht dieses Ergebnis den Anforderungen der Praxis und dem allgemeinen Rechtsempfinden.

E. Zusammenfassung.

Die h.M. ordnet die gewerkschaftlichen Unterorganisationen einerseits als Vereine und andererseits als unselbständige Einrichtungen des Hauptverbandes ein. Denkbar ist eine solche Doppelstellung nur dann, wenn die Gliederungen in ihrer Eigenschaft als Vereine neben, also außerhalb des Hauptverbandes stehen. Das scheidet hier indessen aus. Zwar sind die Unterorganisationen genauso wenig Mitglieder des Hauptverbandes wie der Hauptverband mitgliedschaftliche Beziehungen zu ihnen unterhält. Der Hauptverband stellt deshalb weder einen Verband im herkömmlichen Sinne noch einen Spitzenverband gemäß § 2 II TVG dar. Aus dem gleichen Grund hat seine Befugnis, auf die Glie-

derungen einzuwirken, nicht die Bedeutung von Sonderrechten nach § 35 BGB. Die Beziehung des Hauptverbandes zu seinen Unterorganisationen muß aber als außervertragliches, körperschaftliches Rechtsverhältnis gewertet werden. Dieses ist stets widerruflich. Zu berücksichtigen bleibt allerdings, daß die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände im Hinblick auf ihre Zwecksetzung sowie auf die Mitgliederidentität faktisch derart in den Hauptverband integriert sind, daß der einseitige Widerruf der körperschaftlichen Bindungen an den Hauptverband durch die Gliederungen in der Praxis ausscheidet. Mithin können die örtlichen und regionalen Unterorganisationen als rechtlich verselbstständigte Teile des Hauptverbandes gekennzeichnet werden. Dabei stehen sie hart an der Grenze der Verschmelzung mit dem Hauptverband. Gleichzeitig beinhaltet die faktische Integration ihre Unterwerfung unter dessen Verbandsgewalt.

III. Teil

Die Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Unterorganisationen im Tarifvertragsrecht

Gegenstand dieses dritten Teils der Arbeit soll es nicht sein, die allgemeine tarifvertragliche Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Unterorganisationen, wie sie für jede tariffähige Einheit gilt, abzuhandeln. Insoweit sei auf das einschlägige Schrifttum verwiesen. Aufgabe der folgenden Ausführungen ist es vielmehr, die tarifvertragsrechtlichen Besonderheiten herauszuarbeiten, die sich aus der Einbettung der örtlichen und regionalen tariffähigen Gliederungen in den Hauptverband ergeben. Bedeutsam sind hier im wesentlichen drei Problemkreise: Der erste Abschnitt wird sich mit den Wirkungen befassen, welche die Ausübung der dem Hauptverband zustehenden Einflußrechte für Abschluß und Bestand von Tarifverträgen der Gliederungen entfalten. Anschließend ist im Rahmen des zweiten Abschnittes kurz auf die Problematik der Abgrenzung der Tarifabkommen der Unterorganisationen von denen des Hauptverbandes einzugehen. Der dritte und letzte Abschnitt endlich hat sich mit den Haftungsfragen auseinanderzusetzen, die im Zusammenhang mit Eingriffen in Gesamtvereinbarungen der Verwaltungsstellen oder Bezirksverbände entstehen. Gleichzeitig muß bei all dem die gewandelte zivilrechtliche Stellung der nichteingetragenen Vereine beachtet und, soweit es darauf ankommt, in die folgenden Überlegungen mit einbezogen werden.

1. Abschnitt

Der Einfluß des Hauptverbandes auf Abschluß und Bestand von Tarifverträgen der Unterorganisationen.

A. Die Einengung und Beseitigung der Tarifzuständigkeit der Unterorganisationen.

I. Die Bedeutung der Tarifzuständigkeit.

Rechtsprechung¹⁾ und Literatur²⁾ gehen davon aus, daß eine tariffähige Organisation nur im Rahmen ihrer Tarifzuständigkeit wirksam Tarifverträge abschließen kann. Tarifzuständigkeit bedeutet dabei die Begrenzung der Befugnis zur Vereinbarung von Tarifabkommen auf ein bestimmtes räumliches, fachliches und persönliches Tätigkeitsfeld. Für die Abgrenzung des Tarifzuständigkeitsgebietes sind die Satzungen der jeweiligen tarifschließenden Verbände maßgeblich³⁾. Auf Grund ihrer Satzungsautonomie können Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände somit ohne weiteres ihre Tarifzuständigkeit im Wege der Satzungsänderung einengen oder auf andere Branchen ausdehnen. Überschreitet eine der Tarifvertragsparteien den satzungsmäßig festgelegten Zuständigkeitsbereich, soll eine wirksame Gesamtvereinbarung nicht zustandekommen. Die Notwendigkeit des Erfordernisses der Tarifzuständigkeit und der ihr beigelegten Rechtswirkungen wird überwiegend damit begründet, Tarifkonkurrenzen zu verhindern oder mindestens zu verringern⁴⁾.

1) BAG AP Nrn. 1 u. 3 zu § 2 TVG; BAG AP Nr. 1 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit.

2) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 VIII (S.445); Nikisch ArbR II, § 70 I 4 (S.239); Söllner, ArbR, § 16 I 2 (S.118 f); Reichel, RdA 1963,300(305); Link, AuR 1966,38 ff.

3) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 VIII (S.445).

4) Hueck-Nipperdey, a.a.O., S.445; Heß, Zulässigkeit, Inhalt und Erstreikbarkeit betriebsnaher Tarifverträge, S.24; ablehnend gegenüber der Tarifzuständigkeit: Kraft, Abschied von der "Tarifzuständigkeit" als Wirksamkeitsvoraussetzung in Festschr.f.Schnorr v.Carolsfeld S.255 ff.

Uneinigkeit herrscht, ob das von einer unzuständigen Tarifvertragspartei vereinbarte Tarifabkommen wegen insoweit fehlender Tariffähigkeit¹⁾ oder mangels einer für die Gültigkeit des abgeschlossenen Tarifvertrages erforderlichen Voraussetzung²⁾ keine Wirksamkeit erlangt. Von der Beantwortung dieser Frage hängt ganz wesentlich die Begründung der von Lehre und Rechtsprechung angenommenen Unwirksamkeit des z.B. von einer unzuständigen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrages ab.

Geht man davon aus, daß die Tarifizuständigkeit eine Voraussetzung der Tariffähigkeit bedeutet, dann ist der außerhalb der Tarifizuständigkeit abgeschlossene Tarifvertrag von vornherein nichtig³⁾. Der tarifschließende Verband kann außerhalb seines Zuständigkeitsbereiches überhaupt nicht Partei eines Tarifvertrages sein. Der Verband muß daher, will er dem Inhalt des unwirksamen Tarifvertrages doch noch zur Geltung verhelfen, eine seine Tarifizuständigkeit erweiternde Satzungsänderung vornehmen und danach mit dem sozialen Gegenspieler erneut in Tarifverhandlungen eintreten. Demgegenüber kann die Tarifizuständigkeit aber auch neben der Tariffähigkeit eine selbständige Voraussetzung zum Abschluß wirksamer Tarifverträge sein⁴⁾. Im Unterschied zu der soeben dargestellten Ansicht hätte dies zur Folge, daß der von einer unzuständigen Organisation vereinbarte Tarifvertrag nicht nichtig, sondern nur schwebend unwirksam wäre⁵⁾.

1) BAG SAE 1971, 185 ff. m. Anm. Kraft.

2) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 VIII (S. 445); Söllner, ArbR, § 16 I 2 (S. 118 f.).

3) Schaub, ArbR-Hdb., S. 750.

4) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 20 VIII (S. 445). Söllner, ArbR, § 16 I 2 (S. 118).

5) Kraft, Abschied von der "Tarifizuständigkeit", Festschr. f. Schnorr v. Carolsfeld, S. 261 f.

Die Auffassung, die in der Tarifizuständigkeit eine Voraussetzung der Tariffähigkeit erblickt, überzeugt nicht. Die Tariffähigkeit läßt sich nur einheitlich beurteilen. D.h. auch außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches behält z.B. eine Gewerkschaft ihre Gewerkschaftseigenschaft. Sie bleibt tariffähige Organisation. Gerade die durch das Gesetz festgelegte Beschränkung der Normsetzungsbefugnis der Verbände, wie sie sich aus den §§ 3, 4 TVG ergibt, bestätigt, daß der Gesetzgeber von einer generellen Tariffähigkeit der in § 2 TVG genannten Organisationen ausgeht¹⁾. Tariffähigkeit und Tarifizuständigkeit sind folglich zu trennen und gesondert zu betrachten. Die Tarifizuständigkeit stellt m.a.W. ein neben der Tariffähigkeit notwendiges Erfordernis zum Abschluß wirksamer Tarifverträge dar²⁾, wobei die durch die Satzung umschriebene Tarifizuständigkeit lediglich eine Grenze der Vertretungsmacht der Verbandsorgane³⁾ bildet. Der in Überschreitung der Tarifizuständigkeit vereinbarte Tarifvertrag ist schwebend unwirksam; allerdings mit der Möglichkeit der Genehmigung. Eine solche Genehmigung könnte in einer die Tarifizuständigkeit begründenden Satzungsänderung liegen.

II. Der Umfang der Tarifizuständigkeit.

Die Tarifizuständigkeit der gewerkschaftlichen Verwaltungsstellen und Bezirksverbände ist räumlich und persönlich beschränkt. Räumlich können sie wirksame Tarifverträge ausschließlich innerhalb der Grenzen ihres satzungsmäßig bestimmten Organisationsbereiches vereinbaren. Zugleich erstrecken sich die normativen Wirkungen allein

1) Kraft, Abschied von der "Tarifizuständigkeit", Festschr.f. Schnorr v. Carolsfeld, S. 261

2) Kraft, SAE 1971, 189

3) Zu fragen bleibt, ob dann überhaupt noch von Tarifizuständigkeit gesprochen werden kann und ob es sich nicht vielmehr um eine Frage des Vollmachtsumfanges im Außenverhältnis handelt. Siehe dazu Kraft, Abschied von der Tarifizuständigkeit, aaO. S.271.

auf diejenigen Arbeitnehmer, die Mitglieder der tarifschließenden Gliederung sind. In fachlicher Hinsicht richtet sich die Tarifizuständigkeit der Unterorganisationen an derjenigen des Hauptverbandes aus. Die Satzungen lassen keine Einschränkungen erkennen, denen zufolge örtliche oder regionale Unterorganisationen lediglich mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden eines von vornherein festgelegten Branchenbereiches tarifvertraglich kontrahieren dürfen.

III. Die Folgen einer Einengung oder Beseitigung der Tarifizuständigkeit.

1. Die Einengung

Die Kompetenz zur Änderung der Gliederungssatzungen liegt - wie oben festgestellt wurde¹⁾ - beim Hauptverband. Durch satzungsändernde Beschlüsse kann er die Tarifizuständigkeit der Unterorganisationen deshalb ohne weiteres einengen. Zu fragen ist daher, welche Konsequenzen sich für den Bestand von Tarifverträgen der Gliederungen ergeben, für die ihnen nachträglich die Tarifizuständigkeit entzogen wird. Entfällt etwa die Friedenspflicht? Fallen die Mitglieder der Orts- oder Bezirksverbände plötzlich in den tariffreien Raum?²⁾

Die Antwort auf diese Fragen hängt ganz entscheidend davon ab, wo man die Tarifizuständigkeit einordnet; ob als Element der Tariffähigkeit oder als Voraussetzung für den Abschluß wirksamer Tarifverträge³⁾. Hier zeigt

1) Vgl. oben S.32 ff.

2) Diese Frage wirft Kraft, SAE 1971,189 auf.

3) Vgl. oben S. 125

sich, daß der Streit um dieses Problem keineswegs nur dogmatisch sondern auch praktisch von Interesse ist¹⁾.

Betrachtet man die Tarifizzuständigkeit als eine Komponente der Tariffähigkeit, würden die Gliederungen in dem Maße, in dem der Hauptverband ihre Tarifizzuständigkeit einengt, die Tariffähigkeit verlieren. Die Auswirkungen des Verlustes der Tariffähigkeit werden im allgemeinen denen der Auflösung des tarifschließenden Verbandes gleichgestellt²⁾. Die Rechtsfolgen des Verlustes der Tariffähigkeit entsprechen also denen, die eintreten würden, ginge der tarifbeteiligte Verband unter. Streitig ist freilich, welcher Art diese Rechtsfolgen sind. Die Überwiegende Meinung vertritt die Auffassung, daß der Tarifvertrag automatisch endet. Da der Träger der Rechte und Pflichten fortgefallen sei, habe der schuldrechtliche Teil keinen Inhalt mehr³⁾. Nipperdey⁴⁾ behauptet demgegenüber für den Fall des Verlustes der Tariffähigkeit den Fortbestand des Tarifvertrages, jedoch ohne seine Auffassung zu begründen. Der Standpunkt der Überwiegenden Meinung, nach der die Tariffähigkeit die Tarifizzuständigkeit zur Voraussetzung hat, hätte mithin zur Konsequenz, daß der Hauptverband jederzeit die Möglichkeit besäße, seine Gliederungen im Wege von Satzungsänderungen den obligatorischen Bindungen des Tarifvertrages - insbesondere also der Friedenspflicht - zu entziehen.

1) So aber Heß, Zulässigkeit, Inhalt und Erstreikbarkeit betriebsnaher Tarifverträge, S.23.

2) Gaul, ArbR, S.702; Maus, TVG, Rdnr. 304.

3) RAG ARS 14,475 und 595; 17,237; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 41; Nikisch, ArbR II, § 76 III 3 (S.355); Schäfer, Die Wirkungen der Verbandsauflösung auf ein bestehendes Tarifvertragsverhältnis, S.37 ff. Die normativen Wirkungen sollen allerdings fortbestehen. Vgl. unten S.130 FN. 1

4) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 22 II 2 (S.475).

Wird die Tarifizuständigkeit hingegen als Voraussetzung der Gültigkeit eines Tarifvertrages eingestuft, entfällt das soeben dargelegte, wenig befriedigende Ergebnis. Danach hat die spätere Einengung der Tarifizuständigkeit zunächst keine Rückwirkung. Aber auch für die Zukunft behält das nunmehr außerhalb des Tarifizuständigkeitsbereiches der Gliederung befindliche Tarifabkommen seine Gültigkeit. Denn Partei des Tarifvertrages ist eine an sich tariffähige Organisation. D.h., der Tarifvertrag bleibt obligatorisch und normativ in Kraft. Die tarifschließende Unterorganisation hat den Tarifvertrag zu erfüllen. Nichterfüllung wäre Tarifbruch. Ihr ist es lediglich verwehrt, wegen insoweit fehlender Vertretungsmacht neue, außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches liegende Tarifabkommen zu vereinbaren.

2. Die Beseitigung.

Einer gänzlich anderen Beurteilung als die bloße Einengung unterliegt der völlige Verlust der Tarifizuständigkeit. Ihre vollständige Beseitigung ist gleichbedeutend mit fehlender Tarifwilligkeit¹⁾. Beides trifft zwangsläufig an diesem Punkt aufeinander. Infolgedessen würde der satzungsmäßige Entzug der Tarifizuständigkeit die Tarifunfähigkeit der Verwaltungsstellen und Bezirksverbände bewirken. Dem Tarifvertrag ginge einer seiner Träger verloren. Der schuldrechtliche Teil einschließlich Friedens- und Durchführungspflicht entfiel²⁾.

1) Link, AuR 1966, 38 (44); allerdings mit der m.E. zu weitgehenden Folgerung, daß die Tarifizuständigkeit stets den Umfang der Tarifwilligkeit festlege. Demgemäß sei die Tarifizuständigkeit ein Element der Tariffähigkeit. Daß dies nicht zutrifft, ergibt sich schon daraus, daß die Tarifwilligkeit - anders als die Tarifizuständigkeit - satzungsmäßig nicht festgelegt zu sein braucht.

2) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 41; Maus, TVG, § 2 Rdnr. 304; Schäfer, Die Wirkungen der Verbandsauflösung. S. 38; BAG AP Nr. 28 zu § 2 TVG.

Lediglich die Tarifnormen blieben unter der Annahme einer sogenannten Quasi-Nachwirkung in Verbindung mit § 3 III TVG in Kraft¹⁾. Zwar wird versucht, die für die Arbeitgeberseite durch den Untergang der obligatorischen Tarifvertragsbestimmungen ungünstigen Konsequenzen abzuschwächen. So soll der bewußt herbeigeführte Verlust der Tariffähigkeit eine Tarifvertragsverletzung²⁾ darstellen, die zum Schadensersatz verpflichtet. Zu Recht weist jedoch Nikisch³⁾ auf die zweifelhafte Tragfähigkeit der in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen hin. Selbst wenn derartige Ansprüche aber begründet sein sollten, vermag das nichts daran zu ändern, daß sich die örtlichen und regionalen Gliederungen mit Hilfe des Hauptverbandes den von ihnen vereinbarten Tarifverträgen entziehen können.

B. Die Weisungsabhängigkeit der Unterorganisationen.

Anders als Satzungsregelungen, die es den örtlichen und regionalen Gliederungen untersagen, Tarifverträge mit Wirkung für einen bestimmten räumlichen, persönlichen oder fachlichen Bereich abzuschließen, bedeutet die Weisung des Hauptverbandes an einen Bezirksverband, von einem angestrebten Tarifabkommen Abstand zu nehmen, keine Einengung der Tarifizuständigkeit. Maßstab für den Umfang der Tarifizuständigkeit ist allein der vom Statut

1) Frey, RdA 1965, 363 ff m.w.Nachw.

2) Maus, TVG, § 1 Rdnr. 304; Schäfer, Wirkungen der Verbandsauflösung, S.38.

3) Nikisch, ArbR II, § 76 III 3 (S.355 f.).

insoweit vorgegebene Handlungsspielraum¹⁾.

Möglicherweise beinhaltet die hier in Rede stehende Weisung aber eine Beschränkung der Vertretungsmacht des betroffenen Bezirksvorstandes. Dagegen spricht jedoch der auf nichteingetragene Vereine entsprechend anwendbare § 26 II S. 2 BGB²⁾. Danach kann die Vertretungsmacht des Vorstandes nur in Form einer Satzungs-vorschrift mit Wirkung gegenüber Dritten eingeengt werden³⁾. Zwar haben die Gliederungen statutarisch die Beschlüsse und Weisungen der jeweiligen übergeordneten Organisationsstufen "zu beachten"⁴⁾. Doch wird man derartigen Satzungsregelungen keine die Vertretungsmacht beschränkenden Wirkungen zumessen dürfen. Schon die Wortwahl der Satzungsvorschriften läßt eine solche Interpretation nicht zu, obwohl dies für sich betrachtet sicherlich kein zuverlässiges Kriterium darstellt. Entscheidend ist, daß die erwähnten Satzungsvorschriften sehr weit gefaßt sind. Mit dem Schutz gutgläubiger Dritter wäre es unvereinbar, wollte man diesen statutarischen Bestimmungen eine die Vertretungsbefugnis des Vorstandes einengende Funktion beilegen. M.E. handelt es sich hier lediglich um Ordnungsvorschriften, die die Geschäftsführungsbefugnisse der zuständigen Gliederungsorgane ohne jede Außenwirkung abgrenzen⁵⁾. Die Zentrale könnte die Unterorganisationen im Zusammenhang mit dem Abschluß von Tarifverträgen nur unter der Voraussetzung an sich binden, daß sie in den Gliederungssatzungen bestimmt, daß der Abschluß von ihrer Zustimmung abhängt. Die entge-

1) Vgl. oben S.124 FN.3

2) Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, 54 Rdnr. 9

3) Palandt-Danckelmann, BGB, § 26 Anm. 2; Staudinger-Coing, BGB, § 26 Rdnr. 11.

4) §§ 23 Ziff. 11 IG Bau, Steine, Erden; 23 Ziff. 2, 24 Ziff. 2 GGLF; 29 Gew. Holz; 23 Ziff.5 Gew. Leder

5) Vgl. dazu RG JW 1933,1331.

gen einer bloßen Weisung des Hauptverbandes von den Verwaltungsstellen oder Bezirksverbänden vereinbarten Tarifverträge sind demgegenüber wirksam. Das weisungswidrige Verhalten zieht allenfalls disziplinarische Folgen nach sich.

C. Die Tariffähigkeit des Hauptverbandes.

Weiterhin ist zu fragen, ob dann, wenn der Hauptverband Tarifverträge abschließt, die Tariffähigkeit der Unterorganisationen endet oder beschränkt wird¹⁾.

Dem Tarifvertragsgesetz läßt sich für die Beantwortung dieser Frage nichts entnehmen. Das Gesetz spricht eher dagegen, betrachtet man § 2 IV TVG (2. Alternative)²⁾. Denn Zweck dieser Vorschrift ist es, die Mitgliedsverbände in den Tarifvertrag der Spitzenorganisation einzubeziehen, um zu verhindern, daß die Mitgliedsverbände während dessen Laufzeit eigene Gesamtabkommen erkämpfen, also von der eigenen Tariffähigkeit Gebrauch machen.

Auch verbandsrechtlich läßt sich eine Beschränkung oder Beendigung der Tariffähigkeit der Unterorganisationen im vorliegenden Fall nicht begründen. Die bloße Beschränkung der Tariffähigkeit der Gliederungen scheidet schon deshalb aus, weil der Hauptverband über gesetzlich begründete Befugnisse seiner Verwaltungsstellen und Bezirksverbände nicht verfügen kann. Die Beendigung der Tariffähigkeit tritt andererseits nur unter der Voraussetzung ein, daß den Verwaltungsstellen oder Bezirksverbänden - abgesehen von den sonstigen Merk-

1) So OLG Hamm, BB 1970,1395.

2) Vgl. dazu unten S.157.

malen der Gewerkschaften - die Tarifwilligkeit fehlt. Das indessen wäre nur dann in Betracht zu ziehen, wenn es die Gliederungen auf Grund ihres tatsächlichen Verhaltens oder nach eindeutigen satzungsmäßigen Regelungen ablehnten, Tarifverträge zu vereinbaren¹⁾. Weder das eine noch das andere trifft hier zu. Denkbar erscheint daher lediglich, daß diejenige Unterorganisation, die trotz des bestehenden Tarifvertrages des Hauptverbandes ein eigenes Gesamtabkommen abschließt, gegen die Verbandsdisziplin verstößt.

D. Tarifkonkurrenzen.

Das Nebeneinander eines tariffähigen Hauptverbandes und seiner tariffähigen Unterorganisationen eröffnet die Möglichkeit einander widersprechender Tarifverträge. Obwohl sich diese tariffähigen Einheiten organisatorisch sehr nahe stehen, richtet sich die Lösung der erwähnten Widersprüche nach den Regeln der Tarifkonkurrenz, da weder der Hauptverband noch die tarifschließende Gliederung einseitig korrigierend in eines der Tarifabkommen eingreifen darf.

E. Die Auflösung der Unterorganisationen.

Grundsätzlich steht dem Hauptverband das Recht zu, einzelne seiner Gliederungen aufzulösen. Das wird insbesondere aus Anlaß der Zusammenlegung zweier oder mehrerer Unterorganisationen vorkommen²⁾. War die aufgelöste Unterorganisation Partei eines Tarifvertrages, endet der Vertrag mit seinem schuldrechtlichen Teil, wie oben bereits

1) Vgl. oben S.68 ff.

2) Vgl. oben S.46.

dargelegt wurde¹⁾. Die Vorschriften über die Liquidation des Vereinsvermögens finden hinsichtlich des Tarifvertrages keine Anwendung²⁾. Denn mit der Auflösung hört der Verband auf, die Vereinszwecke zu verfolgen, zu denen die Erfüllung der aus dem Tarifvertrag fließenden Pflichten gehört. Seine Aufgabe besteht nur noch in der Überleitung des Vermögens auf die anfallberechtigten Personen. Bedeutet die Auflösung einer Gliederung zugleich eine Tarifvertragsverletzung³⁾, so sind ausschließlich die daraus erwachsenden Schadensersatzansprüche im Liquidationsverfahren berücksichtigungsfähig.

F. Zusammenfassung.

Auf Grund seiner Ein- und Mitwirkungsrechte kann der Hauptverband gegen die ihm untergeordneten Gliederungen verbandsrechtliche Maßnahmen ergreifen, welche ihre tarifvertragsrechtliche Stellung mittelbar oder unmittelbar berühren.

Engt der Hauptverband die Tarifizuständigkeit der Unterorganisationen im Wege von Satzungsänderungen ein, so sind sie daran gehindert, für die Zukunft außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches wirksam Tarifverträge zu vereinbaren. Laufende Tarifabkommen bleiben jedoch schuldrechtlich und normativ in Kraft. Vom hier vertretenen Standpunkt aus bedeutet der Verlust der Tarifizuständigkeit nicht die Beendigung der Tariffähigkeit. Die sogenannte Tarifizuständigkeit umschreibt lediglich

1) Vgl. oben S. 128

2) Nikisch, ArbR II, § 76 III 3 (S.355); Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 41; a.A.: Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 22 II 1 b (S.474 f.).

3) Vgl. oben S. 130

den Umfang der Vertretungsmacht, innerhalb dessen die Verbandsorgane wirksame Tarifabkommen vereinbaren dürfen.

Wird die Tarifzuständigkeit allerdings vollständig entzogen, ist dies gleichbedeutend mit Tarifunwilligkeit und damit Tarifunfähigkeit. Die Beendigung der Tariffähigkeit bewirkt den Untergang des Tarifvertrages ex nunc, da einer seiner Träger entfällt. Die normativen Regelungen gelten hingegen fort. Aus der bewußt herbeigeführten Tarifunfähigkeit können dem Tarifpartner möglicherweise Schadensersatzansprüche wegen Tarifvertragsverletzung erwachsen.

Übt der Hauptverband sein gegenüber den Gliederungen bestehendes Weisungsrecht aus, indem er ihnen z.B. den Abschluß von Tarifverträgen in Einzelfällen untersagt, hat dies weder die Beendigung der Tariffähigkeit zur Konsequenz noch werden die Gliederungen gehindert Tarifverträge zu vereinbaren. Sie verstoßen lediglich gegen die Verbandsdisziplin. Ebenso verhält es sich, wenn der Hauptverband von der eigenen Tariffähigkeit Gebrauch macht. Dadurch können zwar einander widersprechende Tarifverträge zustande kommen. Die Lösung derartiger Widersprüche ist jedoch nach den Prinzipien der Tarifkonkurrenz möglich.

Wird eine Unterorganisation vom Hauptverband aufgelöst, endet der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages, dessen Partei die aufgelöste Gliederung auf Arbeitnehmerseite war. Die Vorschriften über die Liquidation des Vereinsvermögens finden keine Anwendung. Dem Vertragsgegner stehen u.U. im Rahmen

des Liquidationsverfahrens berücksichtigungsfähige Schadensersatzansprüche zu.

2. Abschnitt

Die Abgrenzung der Tarifverträge der gewerkschaftlichen Unterorganisation von denen des Hauptverbandes.

Auf Orts- oder Bezirksebene abgeschlossene Tarifverträge lassen zuweilen nicht eindeutig erkennen, wer Partei dieser Tarifverträge ist. Am Anfang des Vertragstextes steht zwar meistens, daß "zwischen dem Arbeitgeberverband X und dem Bezirksverband Y der Gewerkschaft Z" ein Tarifabkommen vereinbart werden soll. Die Unterschrift des Gewerkschaftsvertreters unter dem Vertrag lautet dagegen "gez. N.N. für die Gewerkschaft Z - Bezirksverband Y -"¹⁾. Unklar ist, ob hier der Hauptverband, die regionale Gliederung oder gar beide zusammen als Tarifvertragsparteien anzusehen sind. Eine Lösung des Problems kann allein durch Auslegung des Tarifvertrages erzielt werden. Dabei bedarf es keines Eingehens auf die Frage, ob die Auslegung des Tarifabkommens auf der Basis der anerkannten Grundsätze der Vertragsauslegung zu erfolgen hat oder ob die Regeln der Gesetzesauslegung anzuwenden

1) Vgl. etwa den Tarifvertrag zwischen dem Pfälzischen Elektro-Innungsverband, dem Landesinnungsverband Sanitär- und Heizungstechnik Pfalz und der IG Metall, für die BRD, Bezirksleitung Frankfurt, Mainz, v. 24.9.1974; Lohntarifvertrag zwischen dem Mittelrheinischen Arbeitgeberverband Papiererzeugung, Koblenz und der IG Chemie-Papier-Keramik, Bezirk Rheinland-Pfalz-Saar, Mainz, vom 16.10.1974; Lohntarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Großhandel Rheinland-Rheinhausen e.V. und der Gewerkschaft HBV, Landesbezirk Rheinland-Pfalz, Mainz v. 7.8.1974.

sind¹⁾. Die Auseinandersetzung darüber mag bezüglich der normativen Tarifvertragsbestimmungen gewichtig sein. Die Frage nach der Vertragspartei scheidet als Gegenstand dieses Streits aus. Allein die allgemeinen Prinzipien der Vertragsauslegung besitzen hier Bedeutung. D.h., unabhängig vom Wortlaut des Tarifvertrages muß ermittelt werden, was als Inhalt der Erklärung der Verwaltungsstelle oder des Bezirksverbandes in Betracht kommt. Das bleibt der Untersuchung des einzelnen Falles an Hand der konkreten Umstände des Vertragsabschlusses vorbehalten. Eine Lösung des oben geschilderten Beispiels oder ähnlich gelagerter Fälle ist daher im Rahmen dieser Untersuchung nicht möglich. Die Arbeit muß sich notwendig darauf beschränken, das Problem anzudeuten.

3. Abschnitt

Die Haftungslage bei Tarifvertragsverletzungen.

A. Der Gegenstand der Tarifvertragsverletzung.

I. Der normative Teil.

Der Tarifvertrag besteht aus einem normativen und einem schuldrechtlichen Teil. Adressaten der Tarifnormen²⁾ sind die Mitglieder der tarifschließenden Arbeitgeber-

1) Söllner, ArbR, § 16 II 2 (S.120).

2) Nach h.M. handelt es sich um objektives Recht: BVerfGE 18,18(26); BAGE 12,184(189); Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 21.

verbände oder einzelne Arbeitgeber und auf gewerkschaftlicher Seite die tarifgebundenen Arbeitnehmer, während das tarifvertraglich gesetzte Recht zwischen den Tarifvertragsparteien keinerlei Gesetzeskraft entfaltet¹⁾. Als Gegenstand von Verletzungshandlungen der Gewerkschaften sowie der Arbeitgeberverbände scheiden die normativen Tarifbestimmungen daher aus der Betrachtung aus²⁾.

II. Der schuldrechtliche Teil

Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages legt demgegenüber die obligatorischen Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander fest³⁾. Aus diesem Teil des Vertrages werden deshalb zunächst nur sie berechtigt und verpflichtet. Da der Tarifvertrag jedoch

-
- 1) Ebensowenig bringen sie ein Rechtsverhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien zur Entstehung; a.A. BAGE 4, 133(136); LAG Berlin 1955,897. Nur indirekt beeinflussen die Tarifnormen den Umfang der obligatorischen Tarifvertragsabreden, vgl. Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 17 II (S.337).
 - 2) Nach einer früher vertretenen Ansicht kam der normative Teil als Gegenstand von Verletzungshandlungen - auch der tarifgebundenen Arbeitnehmer - überhaupt nicht in Betracht. Vgl. Hermann, Tarifbruch, S.129 bei Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts. Mit Rücksicht auf die TarifVO 1918 (RGBl. S.1456), die nur Inhaltsnormen zuließ, erscheint diese Meinung vertretbar. Das heutige Tarifrecht gestattet demgegenüber auch Abschlußgebote, die aus sich selbst direkt klagbare Ansprüche gewähren, so daß man m.E. auch im Zusammenhang mit Zuwiderhandlungen gegen den normativen Teil von Tarifvertragsverletzungen sprechen kann.
 - 3) Nach der herrschenden Verbandstheorie schließen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Tarifverträge im eigenen Namen und nicht als Bevollmächtigte ihrer Mitglieder ab. BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht (LS 3); AP Nr. 2 zu § 1 TVG Rückwirkung (LS 2); AP Nr. 12 zu § 3 TVG Verbandszugehörigkeit (Bl.70); Brox-Rüthers, Arbeitskampf, S.73; a.A. Ramm, Parteien des Tarifvertrages, S.74 f.; Radke, AuR 1956,273(277).

gewöhnlich zu Gunsten der Mitglieder der Tarifvertragsparteien abgeschlossen wird, sind die Mitglieder regelmäßig weitere Berechtigte der obligatorischen Tarifbestimmungen¹⁾. Allerdings ist der Umfang der Berechtigungen der drittbegünstigten Verbandsangehörigen erheblich enger zu ziehen als derjenige der Tarifvertragsparteien selbst. Insbesondere fehlt ihnen die Befugnis, Gestaltungsrechte auszuüben oder im Falle des Tarifbruchs vom Gegner Tarifierfüllung zu verlangen²⁾. Im Allgemeinen sind sie auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen beschränkt.

Der schuldrechtliche Teil setzt sich aus den dem Tarifvertrag immanenten und den ausdrücklich vereinbarten Pflichten zusammen. Erstere besitzen keinen von vornherein fest umrissenen Inhalt. Zu nennen ist hier etwa die relative Friedenspflicht. Demgegenüber sind die ausdrücklichen Pflichten im Tarifvertrag mit unmittelbar sachlichem Bezug niedergelegt. Innerhalb der immanenten und ausdrücklichen Pflichten ist weiterhin zwischen Selbst- und Einwirkungspflichten zu trennen. Die Selbstpflichten fordern eigenes Tun oder Unterlassen von den Tarifvertragsparteien, während ihnen die Einwirkungspflichten eine Einflußnahme auf die Mitglieder ihres Verbandes abverlangen³⁾.

Der Verstoß gegen die erwähnten Pflichten wird als

1) Es handelt sich um Verträge mit "Schutzwirkung" für Dritte.

2) Heckelmann, DB 1970, 158.

3) Vgl. unten S. 146 f.

Tarifvertragsverletzung oder als Tarifbruch gekennzeichnet. Im Vordergrund solcher Verletzungen steht dabei die relative Friedenspflicht¹⁾. Sie untersagt den Vertragspartnern alle Kampfmaßnahmen, die sich gegen den Bestand des Tarifvertrages oder einzelner seiner Bestimmungen richten. Gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen sind zum Beispiel der Streik, die kollektive Ausübung individualrechtlicher Befugnisse - sofern von der Gewerkschaft organisiert -, die passive Resistenz und der Boykott. Darüber hinaus zählt die Rechtsprechung den zurechenbar verkündeten Streikbeschuß hierher²⁾.

Die Rechtsfolgen von Tarifvertragsverletzungen zeigen sich sowohl im vertraglichen als auch im deliktischen Bereich. Vertraglich kann der vertragstreue Partner entweder auf der Erfüllung bestehen oder das Abkommen durch eine außerordentliche Kündigung auflösen, wenn der Tarifbruch so schwer wiegt, daß eine Fortsetzung des Vertrages unzumutbar wird³⁾. Erfolgt der Tarifvertragsverstoß außerdem schuldhaft, erwachsen zusätzlich Schadensersatzansprüche, die auf Unmöglichkeit, Verzug oder positiver Forderungsverletzung beruhen. Deliktisch kann sich die tarifwidrige Verhaltensweise z.B. als Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb darstellen⁴⁾. Ebenso

1) Zur relativen Friedenspflicht siehe BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Friedenspflicht (Bl.380 R); Dietz, JZ 1959, 425(426); Strasser, RdA 1965, 401 ff (zu den Rechtsgrundlagen der Friedenspflicht).

2) BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG.

3) BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Friedenspflicht.

4) Mebus, System der Schadenersatzansprüche beim Streik, S.78 ff.

sind Zuwiderhandlungen gegen Schutzgesetze nach § 823 II BGB denkbar. Schließlich darf § 826 BGB nicht unberücksichtigt bleiben, sofern der Verstoß vorsätzlich und sittenwidrig war.

B. Mögliche Fallgestaltungen

In ihrer Eigenschaft als rechtlich selbständige und zumeist¹⁾ tariffähige Organisationen können die örtlichen und regionalen Gewerkschaftsgliederungen Parteien von Tarifverträgen sein. Selbst dann, wenn der Hauptverband von der eigenen Tariffähigkeit Gebrauch macht oder den Gliederungen den Abschluß von Tarifabkommen kraft seines Weisungsrechts untersagt, wird die Tariffähigkeit der Verwaltungsstellen und Bezirksverbände weder beendet noch beschränkt. Ein gegen die ausdrückliche Anordnung des Hauptverbandes abgeschlossener Tarifvertrag bleibt gültig²⁾. Der Aufbau der Gewerkschaften eröffnet demnach nicht nur die Möglichkeit des Nebeneinanderbestehens mehrerer Tarifverträge, deren Parteien auf Arbeitnehmerseite die Hauptverbände oder die Gliederungen sind. Er birgt auch die Gefahr in sich, daß die Unterorganisationen ohne Rücksicht auf einen schon bestehenden Tarifvertrag des Hauptverbandes eigene Gesamtabkommen zu erzwingen suchen. So könnten sich einzelne Verwaltungsstellen oder Bezirksverbände offen gegen einen vom Hauptverband abgeschlossenen Tarifvertrag wenden, mit der Erklärung, daß sie dies als rechtlich selbständige Vereinigungen täten, zu denen die Arbeitgeberseite keine Tarifvertragsbeziehungen unterhalte. Der umgekehrte Fall, daß sich der Hauptverband

1) Vgl. oben S.18 ff.

2) Vgl. oben S.130 f.

objektiv in Widerspruch zu Tarifabkommen der Gliederungen setzt, muß ebenfalls in Betracht gezogen werden. Theoretisch möglich ist außerdem ein kollusives Verhalten von Hauptverband und Unterorganisationen. Das wäre z.B. anzunehmen, wenn der verpflichtete Hauptverband dem von ihm unterzeichneten Tarifabkommen nachkommt, sich aber mittels der Außenseiterstellung seiner Gliederungen Vorteile aus Verhaltensweisen andienen läßt oder verschafft, die mit dem Tarifvertrag nicht übereinstimmen.

Auf den ersten Blick ergeben sich für die Einzelgewerkschaften aus ihrem besonderen Aufbau somit Möglichkeiten zur Tarifvertragsumgehung, die für den sozialen Gegenspieler unzumutbar sind. Gleichwohl darf der Tatbestand der faktischen Integration¹⁾ nicht übersehen werden. Zwar genügt die faktische Integration für sich allein nicht, um zu einer Haftung etwa des Hauptverbandes zu gelangen, wenn er ohne Rücksicht auf bestehende Tarifverträge seiner Bezirksverbände eigene und den Tarifverträgen der Bezirksverbände widersprechende Gesamtabkommen erzwingen möchte. Die faktische Integration bedeutet ja nicht rechtliche Identität. Dennoch bleiben die in Rede stehenden Haftungsprobleme davon nicht völlig unberührt. Das soll im folgenden Unterabschnitt an Hand von Verletzungen des Tarifvertrages eines Bezirksverbandes dargestellt werden²⁾. Hierbei ist zu unterscheiden, ob es sich um Eingriffe des Bezirks selbst, der ihm untergeordneten Verwaltungsstellen oder des Hauptverbandes handelt. Die von den Verwaltungsstellen ausgehen-

1) Vgl. oben S. 112 ff

2) Die gesonderte Darstellung der Haftungslage bei Verletzungen eines Tarifvertrages, dessen Partei auf Arbeitnehmerseite eine Verwaltungsstelle ist, erübrigt sich. Die Ausführungen zur Verletzung von Tarifverträgen der Bezirksverbände gelten entsprechend.

den Verstöße sind zusätzlich unter dem Aspekt der Doppelstellung ihrer Organe zu prüfen ¹⁾. In zwei weiteren Unterabschnitten wird danach noch die Haftungslage bei Verletzungen mehrgliedriger Tarifverträge und von Gesamtabkommen des Hauptverbandes zu erörtern sein.

1. Unterabschnitt

Die Haftung aus Verletzungen des Tarifvertrages eines Bezirksverbandes.

A. Die Haftung des Bezirksverbandes.

I. Aus eigenem tarifwidrigem Verhalten.

Von einem "Tarifbruch" kann zunächst nur dann gesprochen werden, wenn der Bezirksverband in das von ihm als Partei vereinbarte Tarifabkommen selbst verletzend eingreift ²⁾. Als Verletzungstatbestände kommen Verstöße etwa gegen die Friedenspflicht sowie gegen sonstige immanente oder ausdrücklich vereinbarte Pflichten in Betracht ³⁾.

Da die Bezirksverbände, wie alle anderen Körperschaften, erst durch ihre Organe Handlungsfähigkeit erlangen, ist im vorliegenden Zusammenhang das Verhalten der Vorstände und Mitglieder- bzw. Delegiertenversammlungen bedeutsam ⁴⁾.

1) Vgl. unten S. 150 ff.

2) Vgl. oben S. 138.

3) Vgl. oben S. 140.

4) IdR besitzen die Gliederungen nur diese beiden Organe. Die Revisionskommissionen - soweit vorhanden - stellen m.E. im Hinblick auf ihre ausschließlich internen Prüfungsaufgaben keine Organe dar, obwohl sie in den Satzungen als Organe gekennzeichnet werden.

Von diesen Organen ausgehende Verletzungen des konkreten Tarifvertrages sind dem betreffenden Bezirksverband als unmittelbar eigene zuzurechnen. Dabei muß von vornherein unterstellt werden, daß die Organe jeweils im Namen des Bezirksverbandes handeln. Auf die Probleme, die sich aus der sogenannten Doppelstellung der Organe ergeben, wird unten noch eingegangen werden¹⁾.

Ein dem tarifschließenden Bezirksverband direkt zu-rechenbares Verhalten liegt auch dann vor, wenn die Organe der untergeordneten Verwaltungsstellen seines Zuständigkeitsbereiches von der Doppelstellung Gebrauch machen, also z.B. in seinem Namen auftreten¹⁾. Handeln sie hingegen als Funktionsträger ihres eigenen Zusammenschlusses, bleibt zu fragen, ob der tarifschließende Bezirksverband nicht verpflichtet ist, auf die Organe der fraglichen Verwaltungsstelle im Sinne der Beendigung des tarifwidrigen Verhaltens einzuwirken.

Schließlich ist noch darauf einzugehen, ob und unter welchen Voraussetzungen dem Bezirksverband Handlungen oder Unterlassungen von Nichtorganen als unmittelbar eigene zuzurechnen sind. Das wäre dann möglich, wenn die handelnden Personen nicht als Erfüllungs- oder Ver-richtungsgehilfen sondern als "Werkzeuge" des Bezirksverbandes eingeordnet werden können.

1.) Aus Handlungen seiner Organe.

Wie bereits erwähnt, besitzen die Bezirksverbände als echte Körperschaften Organe und nicht lediglich organ-ähnliche Einrichtungen²⁾. Vertretungsorgan ist gewöhn-

1) Vgl. unten S.148 ff

2) Das käme dann in Betracht, wären die Gliederungen als nichteingetragene Vereine lediglich körperschaftsähnliche Gebilde. Vgl. oben S.97 f.

lich der Vorstand. Denkbar erscheint ferner, daß auch die Mitglieder- beziehungsweise Delegiertenversammlung mit unmittelbarer Außenwirkung tätig wird. Das Verhalten dieser Gremien ist den Bezirksverbänden als eigenes zuzurechnen. D.h., sie nehmen durch ihre Organe selbst handelnd am Rechtsverkehr teil. Gleichwohl wäre eine Haftung der Bezirksverbände aus schuldhaften Tarifvertragsverletzungen nur über § 278 BGB und, soweit zugleich deliktische Tatbestände vorliegen, allein nach Maßgabe des § 831 BGB möglich, fände § 54 S. 1 BGB hier Berücksichtigung. Gerade im Zusammenhang mit der Haftung aus unerlaubten Handlungen zeigen sich die unbefriedigenden Auswirkungen der Verweisung des § 54 S. 1 BGB: Die als nichteingetragener Verein organisierte Tarifvertragspartei könnte sich gemäß § 831 BGB exculpieren und damit der deliktischen Haftung aus Anlaß eines Tarifbruches entgehen. Heute ist man sich freilich im klaren darüber, daß die Anwendung der Vorschriften über die BGB-Gesellschaft auf den nichteingetragenen Verein immer nur eine entsprechende sein kann, die ihre Grenze in seiner verbandsmäßigen Struktur findet. Da § 54 S. 1 BGB außerdem als systemwidrige Ausnahme gewertet werden muß, ist die Bestimmung restriktiv zu handhaben. Die inzwischen h.M. wendet deshalb § 31 BGB ohne jede Einschränkung und systematisch richtig auf die Gewerkschaften analog an¹⁾. Nikisch²⁾ faßt diese Ansicht in der Bemerkung zusammen, daß eine Organisation, der es durch ihren inneren Aufbau möglich sei, selbst handelnd im Rechtsverkehr aufzutreten, gerechterweise auch die Nachteile auf sich nehmen müsse die aus dem Handeln ihrer Organe erwachsen.

2. Aus Unterlassungen seiner Organe.

Der Tatbestand des Tarifbruchs wird nicht nur durch Hand-

1) BGHZ 42,210; 50,325(329); Denecke BB 1959,637; Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 40 I 2 (S.716 FN 10).

2) Nikisch, ArbR II, § 67 III 3 (S.188).

lungen sondern auch durch Unterlassungen der Organe des tarifschließenden Bezirksverbandes erfüllt. Denn die obligatorischen Vereinbarungen eines Tarifabkommens sind nicht sämtlich rechtlich gleichartig. Sie erschöpfen sich nicht in Verböten, die alle Handlungen untersagen, welche sich gegen den Bestand des Tarifvertrages richten. Der Tarifvertrag enthält genauso schuldrechtliche Regelungen, die den Vertragspartnern in bestimmten Situationen abverlangen, tätig zu werden. Die Nichtbeachtung dieser Handlungsgeböte kann Tarifbruch sein. Gedacht ist dabei an Verstöße gegen die sogenannten Einwirkungspflichten¹⁾.

a.) Die Einwirkungspflichten.

Die Einwirkungspflichten setzen voraus, daß ein von den Gewerkschaftsmitgliedern gefordertes Verhalten den Gegenstand einer schuldrechtlichen Tarifvertragsabrede bildet. Da die Tarifpartner den Tarifvertrag weder im Namen ihrer Mitglieder abschließen noch die Konstruktion eines Vertrages zu Lasten Dritter anerkannt ist, schaffen diese Abreden keine Verbindlichkeiten des einzelnen Vereinsangehörigen im Verhältnis zur gegnerischen Organisation. Derartige Bestimmungen besagen lediglich, daß der Verein seinen Mitgliedern intern kraft der Vereinsdisziplin gewisse Verhaltensmaßregeln auferlegt. Nach außen, dem Tarifpartner gegenüber, ist er verpflichtet, auf seine Mitglieder im Sinne der Herbeiführung des mit der Regelung angestrebten Zieles einzuwirken. Mehr - gleichgültig, ob mit oder ohne Erfolg - schuldet die betroffene Koalition nicht²⁾.

1) Vgl. oben S.139.

2) Im allgemeinen kann nicht angenommen werden, daß eine Tarifpartei für das Verhalten ihrer Mitglieder eine Garantie übernehmen will.

b.) Die Einwirkungspflichten gegenüber den Verwaltungsstellen¹⁾.

Ähnlich wie die Mitglieder unterliegen auch die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände der Verbandsgewalt der jeweils höheren Organisationsstufe²⁾. Anders als Mitgliedsvereine sind sie aber faktisch derart in den übergeordneten Verein integriert, daß sie nach außen als dessen - wenngleich rechtlich selbstständige - Teile erscheinen. Ihre Abhängigkeit ist so einschneidend, daß ihre Geschäftsführung maßgeblich von der übergeordneten Organisation beeinflusst wird. Diese kann den untergeordneten Einheiten auf Grund der ihr zustehenden Einwirkungsmöglichkeiten genau bestimmte Verhaltensweisen vorschreiben. Eine sinnvolle Vertragsauslegung, die von der Kenntnis der Beziehung innerhalb der einzelnen Gewerkschaft ausgeht, muß deshalb stets die Pflicht des einzelnen tarifschließenden Bezirksverbands bejahen, tätig zu werden, sobald die Verwaltungsstellen seines räumlichen Zuständigkeitsbereiches Verhaltensweisen an den Tag legen, die dem von ihm vereinbarten Tarifvertrag objektiv zuwiderlaufen. Würde man anders entscheiden, wäre der Vertragsumgehung Tür und Tor geöffnet. Allerdings erstreckt sich diese Pflicht nur auf die gebotene Einwirkung. Mehr ist nicht zu verlangen. Erst wenn die Einflußnahme das notwendige Maß unterschreitet oder ganz ausbleibt, liegt eine Pflichtwidrigkeit vor, die Schadensersatzansprüche nach sich zieht.

c.) Keine Einwirkungspflichten gegenüber dem Hauptverband.

Wie oben ausgeführt³⁾, beruhen die tarifvertraglichen

1) Diese Fallgestaltung scheidet aus, sofern eine Verwaltungsstelle Tarifvertragspartei ist.

2) Vgl. oben S. 119

3) Vgl. oben S. 146

Einwirkungspflichten darauf, daß sich die Gewerkschaft ihrem Tarifpartner gegenüber verpflichtet, für die Einhaltung gewisser tarifvertraglich geforderter Verhaltensweisen ihrer Mitglieder und Unterorganisationen zu sorgen, die sie ihnen intern kraft der Verbandsdisziplin auferlegt. Dies ist insbesondere für die jedem Tarifvertrag immanente Friedens- und Durchführungspflicht bedeutsam. Der Bezirksverband besitzt im Verhältnis zum Hauptverband jedoch keine Verbandsgewalt. Einwirkungspflichten, die intern auf die Verbandsgewalt zurückgehen, scheiden daher insoweit aus.

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt indessen auch im Tarifvertragsrecht. Als Tarifvertragsparteien können die Bezirksverbände deshalb mit der Gegenseite tarifvertragliche Pflichten des Inhalts vereinbaren, daß auf die übergeordnete Organisation Einfluß genommen werden muß, falls diese z.B. einen Tarifvertrag zu erzwingen sucht, der dem eigenen Tarifabkommen widerspricht¹⁾. Für sich betrachtet dürften derartige Einwirkungspflichten allerdings nicht sehr bedeutungsvoll sein. Mangels disziplinarischer Befugnisse müssen sich die Einwirkungen der tarifschlissenden Unterorganisation zwangsläufig auf Hinweise, Bitten, Vorsprachen u.ä. beim höheren Verband beschränken.

3.) Aus Verhalten der Verwaltungsstellen- und Hauptverbandsorgane.

a.) Verwaltungsstellenorgane.

aa.) Die Doppelstellung,

Als Partei eines Tarifvertrages hat der Bezirksverband

1) Vgl. dazu Palandt-Danckelmann, BGB, Einf. v. § 328 Anm. 5a

für objektiv tarifwidrige Verhaltensweisen der Organe von Verwaltungsstellen seines Zuständigkeitsbereiches dann einzustehen, sofern ihm dieses Verhalten als eigenes zugerechnet werden kann. Das ist denkbar, wenn die Verwaltungsstellenorgane zugleich Organe des jeweils übergeordneten Bezirksverbandes wären, also eine Doppelstellung einnehmen¹⁾.

Demgegenüber wird häufig die Auffassung vertreten, daß die einzelnen Gliederungen als solche gleichzeitig Organe des nächst höheren Verbandes seien²⁾. Voraussetzung, um die Unterorganisationen überhaupt als Organe qualifizieren zu können, ist jedoch, daß sie in ihrer Eigenschaft als Vereine Organfunktion wahrnehmen dürfen. Im Hinblick auf die juristische Person hat dies nunmehr Anerkennung gefunden. Über ihre Organe nimmt sie selbst handelnd am Rechtsverkehr teil³⁾. Infolgedessen wird man die Frage auch mit Bezug auf die der juristischen Person stark angenäherten nicht eingetragenen Vereine bejahen müssen. Die Grundbedingung für die Erfüllung von Organfunktionen durch die Verwaltungsstellen ist damit erfüllt. Dennoch sind die Verwaltungsstellen regelmäßig nicht gleichzeitig Organe des Bezirksverbandes. Die Mehrzahl der Gewerkschaftssatzungen bestimmt ausdrücklich die Mitglieder- und Delegiertenversammlungen sowie die Gliederungsvorstände zu Organen des Bezirksverbandes⁴⁾.

-
- 1) Die folgenden Überlegungen gelten auch im Verhältnis Bezirksverband-Hauptverband.
 - 2) Bärenf., Das Verhältnis von Verein und Ortsgruppe, S.4; Halter, Verbände und Sektionen nach Schweizer Recht, S.103.
 - 3) Erman-Westermann, BGB, § 27 Anm. 3; Soergel-Schultze=v.Lasaulx, BGB, § 27 Rdnr. 8; Staudinger-Coing, BGB, § 27 Rdnr. 8; auch schon Gierke, DPrivatR I, S.512; ders., Genossenschaftstheorie, S.683; a.A. Wiedemann, Beiträge zur Lehre von den idealen Vereinen, S.333 FN. 6.

Zudem ergibt die Auslegung der Statuten selbst dort, wo die Satzungen keine so eindeutigen Regelungen enthalten, nichts anderes. Denn stets beziehen sich die Satzungen auf die Gliederungsorgane als solche und nicht auf die Gliederungen. Außerdem erscheint es rechtstechnisch nicht erforderlich, die Verwaltungsstellen als Bezirksverbandsorgane einzuschalten, um z.B. Handlungen der Verwaltungsstellen dem Bezirksverband unmittelbar zurechnen zu können. Ebensowenig brauchen die Verwaltungsstellen deshalb Organe zu sein, weil erst dadurch das allgemeine Aufsichtsrecht des Bezirksverbandes über sie begründet werde¹⁾. Unabhängig von irgendeiner Organstellung hat das allgemeine Aufsichtsrecht des Bezirksverbandes seine Ursache in der verbandsmäßigen Struktur der Gesamtorganisation²⁾. Da weitergehende Umstände, denen sich ein Hinweis auf die Organschaft der Verwaltungsstellen entnehmen ließe, nicht ersichtlich sind, kommt allenfalls den Organen der Verwaltungsstellen eine Doppelstellung zu³⁾. Eine Doppelstellung der Gliederungen als solcher scheidet demgegenüber aus.

bb.) Ausübung der Doppelstellung.

Im konkreten Fall bereitet es Schwierigkeiten abzugrenzen, wann ein Verhalten der Verwaltungsstellenorgane dem Bezirksverband oder der Verwaltungsstelle selbst zuzurechnen ist. Die Antwort richtet sich danach, in wessen erklärtem Interesse das Organ seine Tätigkeit entfaltet. Im Zweifel ist zu vermuten, daß

1) So Halter, Verbände und Sektionen nach schweiz. Recht, S.104.

2) Vgl. oben S.119 ff

3) RGZ 73,92(96 f); RG JW 1910,182 Nr. 3; Reichert-Dannecker-Kühr, Hdb.d.Vereins- und Verbandsrechts, S. 407; eine Ausnahme bildet lediglich die Genossenschaft dt. Bühnengehöriger. Deren Satzung bestimmt die Sektionen zu Genossenschaftsorganen (§12).

etwa der Vorstand einer Verwaltungsstelle für diese und nicht für den Bezirksverband auftreten wollte. Beabsichtigt der Bezirksverband dagegen z.B. Kampfmaßnahmen, die - aus taktischen Erwägungen - zunächst auf einen örtlichen Organisationsbereich beschränkt sein sollen und übernimmt die zuständige Verwaltungsstelle die Durchführung des Arbeitskampfes, werden die Verwaltungsstellenorgane regelmäßig in ihrer Eigenschaft als Organe des Bezirksverbandes handeln. Maßgeblich bleibt in diesem Fall natürlich ebenfalls der ausdrücklich oder konkludent erklärte Wille der Organe.

Problematisch erscheint, ob das Verhalten eines Gliederungsorgans, das unter Überschreitung seiner Kompetenzen nach außen im Namen des übergeordneten Verbands auftritt, diesem zuzurechnen ist. Ramm¹⁾ und Winter²⁾ vertreten speziell für den Fall, daß das "Streikreglement" nicht eingehalten wurde, die Ansicht, daß dann eine nichtgewerkschaftliche Arbeitsniederlegung anzunehmen sei. Fehle die Urabstimmung oder habe ein unzuständiges Organ - z.B. der Verwaltungsstellen - oder Bezirksvorstand - zum Streik aufgerufen³⁾, könne die Verwaltungsstelle oder der Bezirksverband für die Folgen der Arbeitsniederlegung nicht in Anspruch genommen werden. Winter beruft sich für seine Auffassung auf § 26 II, 2 BGB. Die Satzungsvorschriften beschränkten die Vereinsorgane nicht nur im Innenverhältnis sondern auch in

1) Ramm, Freiheit der Willensbildung, S.94,116 FN 21

2) Winter, Die Rechtsfolgen eines Streiks, S.69

3) Nach BAG, AP Nr. 2 zu § 1 TVG stellt bereits der zurechenbar verlautebarte Beschluß der Gewerkschaft, die Streikurabstimmung durchzuführen, eine Kampfmaßnahme dar, die geeignet ist, den Tarifvertrag zu verletzen. Vgl. zu dieser umstrittenen Entscheidung Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S.77 ff mit umfangreichen weiteren Nachweisen.

ihrer Vertretungsmacht.

Zu bedenken ist aber, daß Satzungsverstöße im Zusammenhang mit der Durchführung von Arbeitskämpfen zu "wilden Streiks" etc. führen würden. Der einzelne Arbeitnehmer, der dem Streikaufruf seiner Interessenvertretung folgend die Arbeit eingestellt hat, sähe sich plötzlich unmittelbaren Schadensersatzansprüchen der Arbeitgeberseite ausgesetzt. Ebensowenig vermag § 26 II BGB die Überlegungen Winter's zu stützen. Denn die Außenwirkungen des unter Verletzung der Statuten gefaßten Beschlusses, Arbeitskampfmaßnahmen einzuleiten, erschöpfen sich im rein Tatsächlichen. Auf die Frage der in § 26 II, 2 BGB geregelten Vertretungsmacht kommt es nicht an. Handlungen der Körperschaft liegen auch und gerade dann vor, wenn ihre Organe außerhalb der Vertretungsmacht und unter Überschreitung ihres Zuständigkeitsbereiches tätig werden¹⁾. Von unzuständigen Verwaltungsstellenorganen - Mitgliederbeziehungsweise Delegiertenversammlungen oder Vorstände - in ihrer Eigenschaft als Organe des Bezirksverbandes ausgelöste Arbeitskämpfe sind diesem somit im vollen Umfang zuzurechnen. Der tarifschließende Bezirksverband haftet in diesem Falle daher selbst dann aus Tarifbruch, wenn der Arbeitskampf satzungswidrig war.

Das Gesagte gilt überdies ganz allgemein bei reinen Tathandlungen, welche die Organe der Verwaltungsstellen im Rahmen ihrer Doppelstellung vornehmen und die tarifwidrig sind. Die verbandsinternen Regelungen, die den Organen derartige Handlungen untersagen, entfalten nach außen insoweit keine Rechtswirkungen²⁾.

1) Palandt-Danckelmann, BGB, § 31, Anm. 3

2) Böttcher, BB 1957, 621; Bührig, AuR 1958, 337 f; Hueck-Nipperdey, ArbR II 2, § 48 B IV (S.986); Nickisch, ArbR II, § 65 (S.148); Reuß, AuR 1958, 321(330).

Liegen hingegen rechtsgeschäftliche und zugleich tarifwidrige Verhaltensweisen vor, für die den Organen der Verwaltungsstellen die Kompetenz fehlt, mit Wirkung für den Bezirk zu handeln, gelangen die Vorschriften über die Vertretung ohne Vertretungsmacht zur Anwendung.

b.) Hauptverbandsorgane

Die sogenannte Doppelstellung der Gliederungsorgane gilt nur im Verhältnis der untergeordneten zur übergeordneten Gliederung, nicht dagegen in umgekehrter Reihenfolge. Die Möglichkeit, das Erhalten von Organen einer höheren Gliederung einem niedrigeren Verband als unmittelbar eigenes zuzurechnen, scheidet mithin aus.

4.) Aus Verhalten von Nichtorganen

Werden einzelne Gewerkschaftsmitglieder oder sonstige Personen, die nicht Funktionsträger des Bezirksverbandes sind, für ihn tätig, so kann von einem Handeln des Bezirksverbandes keine Rede sein. Über die speziellen Zurechnungsnormen der §§ 278, 831 BGB ist die Gliederung trotzdem für Hilfspersonen, deren sie sich zur Erfüllung ihrer Verbindlichkeiten bedient oder die sie zur Verrichtung bestimmter Arbeiten hinzuzieht, verantwortlich. Zweifelhaft ist, ob das auch bei gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen gilt, an denen die Arbeitnehmer aktiv teilnehmen. Die Gewerkschaft vermag ihrerseits nicht die Arbeit einzustellen, zu bummeln¹⁾, einen Arbeitgeber zu boykottieren oder kollektiv individualrechtliche

1) Zur passiven Resistenz vgl. Hueck-Nipperdey, ArbR II 2, § 47 III 1a (S.893), der in dieser Art des Arbeitskampfes eine verschleierte Form des Streiks erblickt. Dem kann m.E. nicht zugestimmt werden, da der sogenannte Bummelstreik die Arbeitseinstellung gerade zu vermeiden sucht.

Befugnisse¹⁾ auszuüben. Sie benötigt dazu ihre Mitglieder. Gleichwohl halten verschiedene Autoren und die Rechtsprechung²⁾ für den "Täter des Streiks" nur den Veranlasser, also die Gewerkschaft durch ihre Organe. Dem liegt der Gedanke zu Grunde, daß die Arbeitnehmerberufsvereine insoweit ihre Ziele mittelbar durch die Arbeitnehmer verfolgen. Diese sind nur "Werkzeuge" der Gewerkschaft, die rechtmäßig, rechtswidrig, schuldlos oder schuldhaft handeln können. Die Konstruktion der mittelbaren Täterschaft läßt sich natürlich auch auf andere Formen des gewerkschaftlich getragenen Arbeitskampfes, z.B. die Massenänderungskündigung, den Boykott oder die passive Resistenz anwenden. Entscheidend, ob ein mittelbares Handeln der Gewerkschaft vorliegt, bleibt aber in allen Fällen die Veranlassung durch die Koalition. Zum Problem der Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfeneigenschaft einzelner Arbeitnehmer gelangt man daher nur, sobald feststeht, daß kein mittelbares Gewerkschaftshandeln gegeben ist³⁾.

II. Aus fremden tarifwidrigem Verhalten.

1.) Das Erfordernis des unmittelbar wirksamen Haftungsgrundes.

Der Rechtsverkehr behandelt die gewerkschaftlichen

1) Zur Frage, wann die kollektive Ausübung individualrechtlicher Befugnisse Arbeitskampf darstellt, vgl. BAG AP Nr.1 zu § 1 TVG Friedenspflicht; AP Nr.32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG SAE 1967,44(47); Kraft, RdA 1968,286(290 f).

2) BAG AP Nr. 2 zu Art. 9 GG; Hueck-Nipperdey, ArbR II 2, § 49 E I (S.1036); Nikisch, ArbR II, § 65 VII 5 (S.153).

3) Mebus, System der Schadensersatzansprüche beim Streik, S.71.

Unterorganisationen in ihrer Eigenschaft als nichteingetragene Vereine weitgehend wie selbständige Zuordnungseinheiten von Rechten und Pflichten. Mithin kann die einzelne Gliederung als Gewerkschaft Tarifverträge vereinbaren, ohne daß die ihr jeweils untergeordneten Gliederungen oder die höheren organisatorischen Einheiten daraus verpflichtet werden müssen. Infolgedessen ist es grundsätzlich nicht möglich, die tarifschließende Gliederung aus objektiv tarifwidrigen Verhaltensweisen der am Tarifvertrag unbeteiligten Verwaltungsstellen, Bezirksverbände oder des Hauptverbandes in Anspruch zu nehmen. Daran vermag der Tatbestand der faktischen Integration nichts zu ändern. Denn die faktische Integration bedeutet nicht rechtliche Identität. Die als Tarifvertragspartei beteiligte Gliederung haftet für ein fremdes tarifwidriges Verhalten daher nur dann, wenn ein unmittelbar wirksamer Haftungsgrund vorhanden ist.

1.) Aus Verhalten der Verwaltungsstellen.

a.) Vertragliche Haftung.

aa.) Die Haftung für Erfüllungsgehilfen.

Die h.M. erblickt in den gewerkschaftlichen Verwaltungsstellen und Bezirksverbänden Erfüllungsgehilfen des Hauptverbandes¹⁾. Ebenso kommen die Verwaltungsstellen als Erfüllungsgehilfen des ihnen übergeordneten Bezirks in Betracht. Fraglich ist allerdings, ob die Gliederungen als solche überhaupt Erfüllungsgehilfen sein können.

Das Gesetz äußert sich nicht zur Frage der Erfüllungsgehilfeneigenschaft von Körperschaften. Mit Rücksicht

1) RGZ 111,105(111); RG NZfA 1926,703; RAGE 8,544(550); Gaul, RdA 1966,172(175); Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 40 I 2 c (S.716); Nikisch, ArbR II, § 67 II 3 (S.186).

darauf, daß Körperschaften durch ihre Organe selbst handelnd am Rechtsverkehr teilnehmen und die Gliederungen echte Körperschaften sind, wird man ihre Fähigkeit, Erfüllungsgehilfe zu sein, grundsätzlich bejahen müssen. Die Erfüllungsgehilfeneigenschaft der Unterorganisationen ergibt sich daraus, daß der eigentliche Zweck der gewerkschaftlichen Gliederungen gerade in der Arbeit für den Hauptverband beziehungsweise für die ihnen jeweils übergeordnete organisatorische Einheit¹⁾ liegt. Sie bedienen sich der niedrigeren Gliederungen hauptsächlich, um die Verbandsziele und -bestrebungen besser und wirkungsvoller durchzuführen, als es eine andere Organisationsform zulassen würde.

Im Hinblick auf die Doppelstellung der Gliederungsorgane, der rechtliche Bedenken nicht entgegenstehen²⁾, führt dies zu dem bemerkenswerten Ergebnis, daß - je nachdem, ob die Organe der niedrigeren Gliederung im Namen der höheren tarifschließenden Gliederung oder als Verwaltungsstellenorgane handeln - bei Verletzungen tarifvertraglicher Pflichten entweder § 31 BGB oder § 278 BGB zum Zuge kommt. Dogmatisch betrachtet hat die Gliederung, welche Tarifvertragspartei ist, im ersten Fall für eigenes Verschulden einzustehen, während § 278 BGB eine Haftung für Handlungen Dritter normiert. Die praktische Konsequenz dieser Rechtslage ist aber darin zu erblicken, daß die tarifschließende Gliederung im vollen Umfang ihre Erfüllungsgehilfenhaftung vertraglich ausschließen kann (§ 278 S.2 BGB). Ein Ausschluß der Haftung über § 31 BGB hingegen ist nicht möglich.

1) Vgl. oben S.43 f.

2) RGZ 73,93(97).

bb.) Zur Haftung analog § 2 IV TVG.

Erwägenswert erscheint, ob die gewerkschaftlichen Gliederungen als Tarifvertragsparteien neben der Haftung für das Handeln von Erfüllungsgehilfen außerdem noch analog § 2 IV TVG für objektiv tarifwidrige Verhaltensweisen der ihnen jeweils untergeordneten Gliederungen einzustehen haben. § 2 IV TVG regelt zwei Sachverhalte: Hat eine Spitzenorganisation einen Tarifvertrag im eigenen Namen vereinbart, dann haften neben ihr die angeschlossenen Verbände¹⁾ für die Einhaltung des Abkommens. Wurde die Spitzenorganisation nur als Bevollmächtigte der angeschlossenen Gewerkschaften tätig, so hat auch sie für die Erfüllung der Tarifpflichten einzustehen.

Der zuletzt genannte Fall scheidet hier von vornherein aus, da Diskussionsgegenstand die Haftungslage bei Verstößen von Verwaltungsstellen gegen solche Tarifverträge ist, welche der ihnen übergeordnete Bezirksverband abgeschlossen hat. Aber auch der zuerst erwähnte Sachverhalt muß im vorliegenden Zusammenhang unberücksichtigt bleiben. § 2 IV TVG bezieht zwar die Mitgliedsverbände in die Tarifierfüllungspflichten eines von der Spitzenorganisation abgeschlossenen Tarifabkommens ein. Insofern kann von einer Pflichtwirkung zu Lasten Dritter gesprochen werden. Die Vorschrift wirkt sich m.E. jedoch nicht in dem Sinne aus, daß das Verhalten der Mitgliedsverbände der Spitzenorganisation und umgekehrt zugerechnet werden kann. Verstößt ein Mitgliedsverein gegen einen vom Spitzenverband als Partei vereinbarten Tarifvertrag, so haftet der Mitgliedsverein gemäß § 2 IV TVG nur für sich allein nach den allgemeinen Haftungsgrundsätzen.

1) Zur Notwendigkeit der restriktiven Interpretation des § 2 IV TVG siehe Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 2 Rdnr. 47.

§ 2 IV TVG erlaubt es dagegen nicht, den Spitzenverband wegen des tarifwidrigen Verhaltens der ihm angeschlossenen Einzelgewerkschaften in Anspruch zu nehmen. Selbst die analoge Berücksichtigung des § 2 IV TVG würde deshalb eine Haftung des Bezirksverbandes als Tarifvertragspartei für objektiv tarifwidriges Verhalten seiner Verwaltungsstellen nicht gestatten. Gleichwohl wird unten auf das Problem der analogen Anwendung des § 2 IV TVG nochmals zurückzukommen sein¹⁾.

b.) Deliktische Haftung

Erfüllt das objektiv tarifwidrige Verhalten der Verwaltungsstelle zugleich den Tatbestand einer unerlaubten Handlung, z.B. eines Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, so ist, wenn diese auf einer Weisung des Bezirksverbandes beruht, § 830 II BGB gegeben. Der Bezirksverband haftet wie ein Mittäter.

Daneben findet § 831 BGB Anwendung. Die Verwaltungsstelle ist immer dann zu einer Verrichtung bestellt, wenn eine bestimmte Tätigkeit in den Rahmen der Aufgaben des Bezirksverbandes fällt, deren Verwirklichung aber den örtlichen Gliederungen obliegt. Fügt die Verwaltungsstelle der Gegenseite dabei auf deliktische Weise einen Schaden zu, so haftet der Bezirksverband über § 831 BGB²⁾. Die Haftung erstreckt sich auf alle unerlaubten Handlungen, die diejenigen Personen, welche die Verwaltungsstelle nach § 31 BGB verpflichten können, begangen haben sowie auf solche, für die die Verwaltungsstelle ihrerseits nach § 831 BGB einstehen muß. Gelingt dem Bezirksverband der Exculpationsbeweis, tritt eine Befreiung von der Ersatzpflicht ein.

1) Vgl. unten S.164 f.

2) RG NZfA 1926,703

3.) Aus Verhalten des Hauptverbandes.

a.) Vertragliche Haftung.

Grundsätzlich kann eine Vertragspartei aus Eingriffen Dritter in die vertraglich übernommenen Pflichten nur unter der Voraussetzung von ihrem Vertragspartner in Anspruch genommen werden, wenn die Rechtsordnung dafür unmittelbar wirksame Haftungszurechnungsnormen zur Verfügung stellt. Im Verhältnis zum Bezirksverband ist der Hauptverband Dritter. Die faktische Integration vermag daran nichts zu ändern. Somit käme als Haftungszurechnungsnorm in erster Linie § 278 BGB in Betracht. Dem Bezirksverband fehlt jedoch die rechtliche Möglichkeit, zur Erfüllung der von ihm tarifvertraglich geschuldeten Tätigkeiten den Hauptverband heranzuziehen. D.h., der Hauptverband ist nicht aus sich heraus Erfüllungsgehilfe des Bezirksverbandes, durch den dieser - wie im umgekehrten Fall - seinen Geschäfts- und Risikobereich erweitert. Ebenso scheidet - mangels vergleichbarer Tatbestände - die analoge Anwendung des § 2 IV TVG aus¹⁾. Selbst dann, wenn der Hauptverband den Tarifvertrag als Vertreter des Bezirksverbandes abgeschlossen haben sollte, würde das Ergebnis nicht anders lauten, § 2 IV TVG wirkt sich nämlich nicht in der Weise aus, daß dem Bezirksverband als Tarifvertragspartei ein tarifwidriges Verhalten des Hauptverbandes, der in seinem Namen auftrat, zugerechnet werden kann¹⁾. Außerdem wird man dem Tarifvertrag des Bezirksverbandes regelmäßig keine stillschweigend vereinbarte Garantie des Inhalts entnehmen dürfen, daß er für das Wohlerhalten des Hauptverbandes auf jeden Fall eintreten will. Da auch sonst keine weiteren Zurechnungsnormen im hier verstandenen Sinne ersichtlich sind, haftet die regionale Unterorganisation grundsätzlich nicht aus Eingriffen des Hauptverbandes in einen von ihr als Partei vereinbarten Tarifvertrag.

1) Vgl. oben S.157 f.

b.) Deliktische Haftung.

Erfüllt der Eingriff des Hauptverbandes in das Tarifabkommen des Bezirksverbandes zugleich die Tatbestandsmerkmale einer unerlaubten Handlung, so haftet die tarifschließende Gliederung nur nach Maßgabe des § 830 BGB. Sie müßte also Mittäterin, z.B. wegen Anstiftung sein. Dagegen besitzt der Bezirksverband regelmäßig keine Handhabe, um den Hauptverband zum Verrichtungsgehilfen zu "bestellen". Hier gilt nichts anderes als das, was bereits im Zusammenhang mit der Erfüllungsgehilfenstellung des Hauptverbandes gesagt worden ist¹⁾. Die Haftung des tarifschließenden Bezirks für unerlaubte Handlungen des Hauptverbandes über § 831 BGB scheidet somit aus.

III. Zusammenfassung

Allein die schuldrechtlichen Regelungen des Tarifvertrages gestalten die Rechtsbeziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien unmittelbar. Die normativen Vorschriften berühren das zwischen ihnen bestehende Rechtsverhältnis dagegen nicht direkt. Verletzungen der obligatorischen Tarifvertragsbestimmungen können deshalb nur von den schuldrechtlich Verpflichteten eines Tarifabkommens ausgehen.

Ist auf Arbeitnehmerseite ein gewerkschaftlicher Bezirksverband Tarifvertragspartei, hat er zunächst für die tarifwidrigen Handlungen seiner Organe nach den allgemeinen Haftungsprinzipien einzustehen. Tarifbruch stellt es ferner dar, wenn es der Bezirksverband unterläßt, auf die Verwaltungsstellen seines Zuständigkeitsbereiches dahingehend einzuwirken, daß

1) Vgl. oben S.159.

diese von ihnen ausgehende objektiv tarifwidrige Verhaltensweisen einstellen. Allerdings beschränkt sich die Einwirkungspflicht auf die im Einzelfall gebotene Einwirkung. Mehr ist nicht zu verlangen. Eine Einwirkungspflicht gegenüber dem Hauptverband besteht nicht.

Der tarifschließende Bezirksverband haftet darüber hinaus aus einem tarifwidrigen Verhalten der Verwaltungsstellenorgane unmittelbar, wenn diese im Rahmen ihrer Doppelstellung tätig werden. Vom hier vertretenen Standpunkt aus sind die Verwaltungsstellenorgane zugleich "Funktions-träger" des Bezirksverbandes (im Verhältnis Bezirksverband-Hauptverband gilt nichts anderes). Sie können also auch im Namen der ihnen übergeordneten Organisation auftreten. Wann dies zutrifft, ist an Hand der Umstände des Einzelfalles zu beurteilen.

Der Bezirksverband haftet außerdem für das tarifwidrige Verhalten derjenigen Personen, deren er sich gewissermaßen "als Werkzeug" bedient. Insoweit liegt ein mittelbares Gewerkschaftshandeln vor. Zur Frage der Haftung für Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfen gelangt man daher nur dann, wenn das mittelbare Gewerkschaftshandeln ausgeschlossen werden kann.

Treten die Verwaltungsstellenorgane nicht im Rahmen der Doppelstellung für den Bezirksverband sondern im Namen ihrer eigenen Gliederung auf, liegt eigenes Handeln der örtlichen Unterorganisation vor. Ist dies Verhalten tarifwidrig, kann der Bezirksverband aus der Haftung für Erfüllungsgehilfen in Anspruch genommen werden. Eine Haftung analog § 2 IV TVG scheidet hingegen aus.

Im deliktischen Bereich findet § 831 BGB Anwendung. Möglicherweise ist aber auch Mittäterschaft

zwischen Verwaltungsstelle und Bezirksverband gegeben.

Für ein objektiv tarifwidriges Verhalten des Hauptverbandes hat der Bezirksverband als Tarifvertragspartei nicht einzustehen. Unter deliktischem Aspekt kann jedoch Mittäterschaft vorliegen.

B. Die Haftung der Verwaltungsstellen

I. Keine vertragliche Haftung.

Es wurde bereits hervorgehoben, daß auch im Tarifvertragsrecht das Prinzip der Vertragsfreiheit gilt. Ausfluß der Vertragsfreiheit ist die Freiheit der inhaltlichen Gestaltung eines Vertragsverhältnisses. Abgesehen von den gesetzlich begründeten Grenzen sind der Gestaltungsfreiheit aber immanente, der privatautonomen Gestaltung der Lebens- und Rechtsverhältnisse allgemein vorgegebene Schranken gesetzt. Gestaltungsfreiheit steht den Beteiligten nur insoweit zu, als die Gestaltung dem Rechtskreis eines von ihnen verhaftet oder auf die Regelung der Beziehungen zueinander beschränkt bleibt. In die Rechte unbeteiligter Dritter kann auf Grund der Privatautonomie nicht eingegriffen werden. Selbst die Vermehrung der Rechte Dritter ist ohne deren Mitwirkung grundsätzlich nicht möglich. So setzt der Schenkungsvertrag die Annahme des Beschenkten voraus. Dem aus einem Vertrag zugunsten Dritter Begünstigten steht ein Zurückweisungsrecht zu. Eine Erbschaft kann ausgeschlagen werden. Gibt die Privatautonomie also schon für Verbesserungen der Rechtsstellung Dritter keine tragfähige Grundlage ab, dann gilt dies umsomehr für nachteilige Veränderungen. Sie sind nur dann möglich, wenn die Rechtsordnung sie zuläßt.

Für die hier aufgeworfene Frage bedeutet dies: Die Vertragsfreiheit gestattet es dem Bezirksverband nicht,

die örtlichen Unterorganisationen seines regionalen Zuständigkeitsbereiches in das von ihm vereinbarte Tarifabkommen mit der Wirkung einzubeziehen, daß sie aus dem Bezirksverband zurechenbaren Tarifvertragsverletzungen von der Gegenseite in Anspruch genommen werden können. Hieran ändert es nichts, wenn man die Möglichkeit der "Verpflichtungsermächtigung" anerkennt¹⁾. Danach kann der Bezirksverband seine Verwaltungsstellen tarifvertraglich zu bestimmten Leistungen oder einem bestimmten Verhalten gegenüber dem Vertragsgegner verpflichten, ohne als Stellvertreter der örtlichen Gliederungen zu handeln. Allerdings darf in dem Recht des Bezirksverbandes, im gewissen Umfang auf die Verwaltungsstellen Einfluß zu nehmen und in der faktischen Integration eine "Verpflichtungsermächtigung" nicht gesehen werden. Die mit der "Verpflichtungsermächtigung" für den Bezirk verbundene Rechtsmacht geht zu weit über die mit den Einwirkungsrechten zusammenhängenden Befugnisse hinaus, als daß sie stillschweigend darin enthalten wäre. Doch selbst dann, wenn man sie bejahen wollte, läge die Ursache für die Verpflichtung der Verwaltungsstellen eben nicht in der durch die Vertragsfreiheit begründeten Rechtsmacht des Bezirksverbandes. Sie ist allein in der Mitwirkung der örtlichen Gliederungen zu suchen. Ohne diese Mitwirkung kann der Bezirksverband seine Verwaltungsstellen in dem hier in Rede stehenden Sinn nicht verpflichten.

Grundsätzlich nichts anderes gilt dann, wenn sich eine Verwaltungsstelle mit ihrem Verhalten in einen objektiven Widerspruch zum Tarifvertrag des Bezirksverbandes begibt. Regelmäßig sind die Verwaltungs-

1) Bettermann JZ 1951,321(324); Dölle, Festschr.f.F.Schulz Bd. II,268(277 f); Laufke, Festschr.f.H.Lehmann, Bd. I,145 (170).

stellen nur Gehilfen bei der Erfüllung der tarifvertraglichen Pflichten ihres Bezirksverbandes¹⁾. Ein Verhalten der Verwaltungsstellen, das diesen Pflichten widerspricht, wird dem Bezirk als unmittelbar eigenes gemäß § 278 BGB zugerechnet. Er hat für den daraus entstehenden Schaden einzustehen. Aus den Verträgen des Geschäftsherrn selbst haften die Erfüllungsgehilfen dagegen prinzipiell nicht²⁾. Lediglich dann, wenn die Verwaltungsstellen als Abschlußgehilfen der regionalen Gliederung tätig werden und anlässlich der Vor- oder Abschlußverhandlungen die im Verkehr üblichen Treupflichten verletzen, wird ihre Haftung aus culpa in contrahendo bejaht³⁾.

II. Die Haftung analog § 2 IV TVG

Eine Haftung der Verwaltungsstellen für Tarifvertragsverletzungen des ihnen übergeordneten Bezirksverbandes aus der entsprechenden Anwendung des § 2 IV TVG kommt nicht in Betracht. Diese Vorschrift erweitert die Haftung nicht in der Weise, daß sie die Inanspruchnahme untergeordneter Organisationen für tarifwidriges Verhalten des übergeordneten Verbandes ermöglicht⁴⁾.

Dagegen haben die Verwaltungsstellen aus eigenem Verhalten, das dem Tarifvertrag des Bezirksverbandes objektiv zuwiderläuft, analog § 2 IV TVG einzustehen. Dem Sachverhalt nach ist hier der Fall maßgebend, daß eine Spitzenorganisation im eigenen Namen den Tarifvertrag vereinbart. Die der Spitzenorganisation angeschlossenen Verbände haben gemäß § 2 IV TVG ebenfalls den aus diesem Abkommen fließenden Tarifpflichten nachzukommen. Sinn

1) Vgl. oben S.155 f.

2) Palandt-Danckelmann, BGB, § 278 Anm.6

3) Palandt-Danckelmann, BGB, § 276 Anm.6 b

4) Vgl. oben S.157.

und Zweck der Norm ist es, die Freistellung der nicht als Partei an dem Gesamtabkommen beteiligten Verbände von den Tarifierfüllungspflichten mit all ihren für die Gegenseite unannehmbaren Folgen zu vermeiden. Im Prinzip trifft dieser Gedankengang auch auf die Einzelgewerkschaften mit den ihnen als eigenständigen Gewerkschaften integrierten Bezirksverbänden und Verwaltungsstellen zu. Denn auf Grund des besonderen Aufbaus der Einzelgewerkschaften ergeben sich für die Gegenseite - trotz der Haftung des Bezirks - die gleichen, kaum tragbaren Konsequenzen. Die Verwaltungsstellen könnten sich, ohne negative Folgen befürchten zu müssen, über den auf regionaler Ebene abgeschlossenen Tarifvertrag hinwegsetzen und eigene Gesamtabkommen erkämpfen. Zu berücksichtigen ist außerdem, daß sich die Spitzenverbände im Sinne des § 2 IV TVG und die Bezirksverbände nur in struktureller Hinsicht unterscheiden. Wären allein die Verwaltungsstellen als solche Mitglieder der Bezirke, ließe sich möglicherweise von bezirklichen Spitzenorganisationen sprechen und § 2 IV TVG damit direkt anwenden. Im Hinblick auf die gleichartigen Sachverhalte sowie die gleichgerichtete Interessenlage muß die entsprechende Anwendung des § 2 IV TVG hier deshalb bejaht werden. Die Verwaltungsstellen haben für die Erfüllung der Verpflichtungen aus einem Tarifvertrag des Ihnen übergeordneten Bezirks somit in vollem Umfang einzustehen. Ihnen zurechenbare tarifwidrige Verhaltensweisen können danach unmittelbar gegen sie gerichtete Schadensersatzansprüche der Arbeitgeberseite auslösen.

III. Die deliktische Haftung.

Erfüllt das tarifwidrige Verhalten des Bezirksverbandes zugleich den Tatbestand einer unerlaubten Handlung gemäß §§ 823 ff BGB, kommt eine Haftung der Verwaltungsstellen

ebensowenig in Betracht, wie aus Anlaß von Tarifvertragsverletzungen der regionalen Gliederung. Nur dann, wenn die Verwaltungsstelle Anstifter oder Gehilfe ist¹⁾ - letzteres, indem sie z.B. einen tarifwidrigen Streik des Bezirksverbandes unterstützt²⁾ -, kann die Arbeitgeberseite die dem tarifschließenden Bezirk untergeordnete Verwaltungsstelle nach §§ 840 I, 830 II, 823 I BGB in Anspruch nehmen.

Aus eigenem tarifwidrigen Verhalten haften die Verwaltungsstellen nach Deliktsrecht, sofern dieses gleichzeitig die Voraussetzung der §§ 823 ff BGB erfüllt. Verletzt werden kann das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Mittäterschaft zwischen Verwaltungsstellen und Bezirksverband ist denkbar.

IV. Zusammenfassung

Setzt sich eine Verwaltungsstelle objektiv in Widerspruch zum Tarifvertrag des ihr übergeordneten Bezirksverbandes, scheidet eine vertragliche Haftung aus. Der Bezirksverband besitzt trotz der faktischen Integration nicht die Rechtsmacht, die Verwaltungsstellen seines Zuständigkeitsbereiches in das Tarifabkommen mit verpflichtender Wirkung einzubeziehen. Die faktische Integration bedeutet insbesondere keine Verpflichtungsermächtigung des Bezirksverbandes.

Jedoch haften die Verwaltungsstellen aus eigenem tarifwidrigen Verhalten dem Vertragspartner des Bezirksverbandes analog § 2 IV TVG. Die analoge Anwendung ist im Hinblick auf die gleichartigen Sachverhalte sowie die gleichgerichtete Interessenlage gerechtfertigt.

-
- 1) Die Mittäterschaft gehört nicht in diesen Zusammenhang, da es sich hierbei um "eigene Tat" handelt, während Anstifter und Gehilfen Teilnehmer an einer "fremden Tat" sind.
 - 2) Vgl. dazu auch BAG NJW 1964,887: Die Gewerkschaft als Gehilfe bei Unterstützung eines wilden Streiks.

Erfüllt das tarifwidrige Verhalten der Verwaltungsstelle zugleich den Tatbestand einer unerlaubten Handlung, z.B. wegen eines Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, haftet sie gemäß §§ 823 ff BGB.

C. Die Haftung des Hauptverbandes.

I. Keine Haftung aus fremdem tarifwidrigem Verhalten. Genausowenig wie die Verwaltungsstellen¹⁾ kann die Arbeitgeberseite den Hauptverband aus Tarifvertragsverletzungen des Bezirksverbandes in Anspruch nehmen. Ausschließlich die regionale Gliederung tritt als Zuordnungseinheit von Rechten und Pflichten des Tarifabkommens auf, dessen Partei sie auf Arbeitnehmerseite ist. Nur sie will haften und der soziale Gegenspieler, der sich mit ihr begnügt, hat die Folgen auf sich zu nehmen²⁾. Die Tatsache der Abhängigkeit der Bezirksverbände, die in der faktischen Integration in den Hauptverband zwangsläufig begründet liegt, führt nicht dazu, daß der Hauptverband für Tarifvertragsverletzungen der bezirklichen Gliederung einzustehen hätte. Ein Sonderatbestand, wie ihn § 322 AktG bei der eingegliederten Gesellschaft vorsieht, ist dem allgemeinen Haftungsrecht unbekannt.

Aus den gleichen Gesichtspunkten kann sich die Arbeitgeberseite auch nicht wegen der von Verwaltungsstellen ausgehenden Verletzungen des Tarifvertrages des Bezirksverbandes beim Hauptverband schadlos halten.

1) Vgl. oben S.162 ff.

2) H.M.: RAG ARS 10,252(260); RAG JW 1927,2363(2364); Peters, Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitnehmerberufsvereine in: Kaskel, Koalitionen und Koalitionskampfmittel, S.34; Hueck-Nipperdey, ArbR II, 1, § 40 I (S.716); Gaul, RdA 1966,172(175).

Auch eine deliktische Haftung für tarifwidrige Verhaltensweisen des Bezirksverbandes oder der Verwaltungsstellen, die zugleich unerlaubte Handlungen sind, scheidet aus. Nur dann, wenn der Hauptverband an diesen unerlaubten Handlungen als Gehilfe oder Anstifter teilnimmt, macht er sich schadensersatzpflichtig.

II. Die Haftung aus eigenem Verhalten.

1. Wegen unterlassener Einwirkung auf den Bezirksverband.

Die tatsächliche Einordnung der Bezirksverbände in den Hauptverband stellt eine Tatsachenlage dar, die im Verhältnis zur Arbeitgeberseite rechtlich nicht ohne Bedeutung bleibt. Es fragt sich, ob der Hauptverband mit Rücksicht auf die faktische Integration nicht im Zusammenhang mit Tarifverträgen des Bezirksverbandes das Interesse des Tarifgegners an der Einhaltung des Gesamtabkommens in einem gewissen Umfang zu schützen hat. Zwar gibt der Tatbestand der faktischen Integration dem "Berechtigten" weder Erfüllungsansprüche noch bei Verletzungen des Tarifvertrages des Bezirksverbandes Schadenersatzansprüche gegen den Hauptverband. Unter bestimmten Voraussetzungen dürfte das Nichteinschreiten des Hauptverbandes gegen Tarifbrüche des Bezirksverbandes aber einen Verstoß gegen Vorschriften des Deliktsrechts darstellen.

Allerdings scheidet § 823 I BGB als Verletzungstatbestand aus, da diese Bestimmung den Schutz absoluter Rechte bezweckt ¹⁾. Auch § 823 II BGB kommt nicht in Betracht. Hingegen ist § 826 BGB auf seine Anwendbarkeit genauer zu überprüfen.

§ 826 BGB - vom Gesetzgeber gewissermaßen als Auffang-

1) Soergel-Zeuner, BGB, § 823 Rdnr. 33,34.

tatbestand gedacht - verlangt ein schädigendes Verhalten, das gegen die guten Sitten verstößt. In der Literatur¹⁾ und wohl auch in der Praxis wurde der Anwendungsbereich der Norm m.E. jedoch über ihre sittliche Grundlage hinaus ausgedehnt. Man hat Fallgruppen entwickelt, bei denen der Maßstab für die Anwendung von § 826 BGB in der Mitte zwischen "Sittlichkeit" und sittlicher Neutralität zu suchen ist. Die Praxis befindet sich damit in der Lage, Richtlinien aufzustellen, die den herrschenden Geschäfts- und Sozialverhältnissen angepaßt sind.

Im vorliegenden Zusammenhang kann das schadenstiftende Verhalten des Hauptverbandes allein auf einem Unterlassen beruhen. Die h.M.²⁾ läßt die Anwendung des § 826 BGB wegen Unterlassens zu. Schadensersatzansprüche erwachsen insoweit gewöhnlich aus dem Verstoß gegen gesetzliche oder vertragliche Handlungsgebote. Gleichgestellt sind Handlungspflichten, die aus bestimmten Tatsachenlagen, wie z.B. aus der Verkehrseröffnung oder aus der Ausübung eines Gewerbes folgen³⁾. Eine Haftung wegen Unterlassens ist ganz allgemein und ohne daß die Verletzung einer Rechtspflicht notwendig wäre, auch dann zu bejahen, sofern das Handeln "nach den Anschauungen billig denkender Menschen" geboten war⁴⁾. Dies muß z.B. angenommen werden, wenn der Gefährdete auf das Eingreifen des anderen vertrauen durfte. So aber liegt es hier. Die Abhängigkeit der bezirklichen Ge-

1) Soergel-Knopp, BGB, § 826 Rdnr. 2.

2) RG Recht 1909 Nr. 2658, 3358; RG JW 1910, 470; RG JW 1911, 761; RGZ 155, 257 (285); BGH WM 1962, 1347 (1348); Palandt-Gramm, § 826 Anm. 2 f.

3) Soergel-Zeuner, BGB, § 823 Rdnr. 104, 133.

4) RG JW 1910, 470.

werkschaftsgliederungen ist derart einschneidend, daß der Hauptverband ihre Geschäftsführung maßgeblich beeinflusst. Durch die von ihm in den Gliederungen angestellten und weisungsabhängigen Geschäftsführer besitzt er Möglichkeiten zu unmittelbarer Einflußnahme. Außerdem kann er laufend Einblick in die Dispositionen und Vorhaben der Unterorganisationen nehmen. Unter Umständen hat er intern auf den Abschluß des Tarifvertrages hingewirkt oder gar selbst an den Vertragsverhandlungen als Beobachter teilgenommen. Da die Gewerkschaftsspitze zudem auch nach außen an ihrer beherrschenden Rolle keine Zweifel läßt, ihr Einfluß also der Arbeitgeberseite wohl bekannt ist, ist die Annahme des Handlungsgebotes für den Fall, daß sich der tarifschließende Bezirksverband tarifwidrig verhält und damit die Haftung auf Grund der Nichtbeachtung des Handlungsgebotes gerechtfertigt. Der Hauptverband hat also darauf zu achten, daß der Bezirksverband seinen tarifvertraglichen Verpflichtungen nachkommt. Die Verletzung dieses Handlungsgebotes beinhaltet einen Verstoß gegen "die guten Sitten", aus dem der Gegenseite Schadenersatzansprüche erwachsen. Das Handlungsgebot hat für den Hauptverband allerdings nicht die Bedeutung, daß er nunmehr neben der Gliederung tarifvertragliche Ansprüche zu erfüllen hätte. Er hat lediglich für deren Erfüllung oder Einhaltung Sorge zu tragen. Der Hauptverband muß m.a.W. auf den Bezirksverband, der Partei des Tarifvertrages ist, in entsprechender Weise einwirken. Nur dann, wenn der Hauptverband diese Einwirkung unterläßt oder dem Handlungsgebot nicht in ausreichendem Maße genügt, kann der Tarifvertragsgegner auf § 826 BGB zurückgreifen.

2. Wegen unterlassener Einwirkung auf die Verwaltungsstellen.

Die dem tarifschließenden Bezirksverband untergeordneten

örtlichen Gliederungen sind als dessen Erfüllungshilfen anzusehen. Darüber hinaus haften die örtlichen Gliederungen analog § 2 IV TVG. Man wird also ein Handlungsgebot des Hauptverbands der soeben beschriebenen Art gegenüber dem Bezirksverband annehmen müssen, das dahin geht, daß der Bezirk seinerseits die ihm angeschlossenen örtlichen Unterorganisationen zur Erfüllung des Tarifabkommens anhält.

2. Aus eigenen tarifwidrigen Handlungen.

a.) Vertragliche Haftung.

Ist eine gewerkschaftliche Unterorganisation - hier der Bezirksverband - Tarifvertragspartei, so wird, wie schon mehrfach gesagt wurde, nur dieser, nicht auch der Hauptverband tarifvertraglich verpflichtet¹⁾.

Eine vertragliche Haftung des Hauptverbandes wegen eigener objektiv tarifwidriger Handlungen scheidet daher aus.

b.) Die Haftung analog § 2 IV TVG.

Eine Ausnahmesituation besteht, wenn der Hauptverband den Vertrag in Vertretung des Bezirksverbandes abgeschlossen oder aktiv an den Vertragsverhandlungen teilgenommen hat. Dieser Sachverhalt entspricht dem in § 2 II, IV TVG geregelten Fall in seinen wesentlichen Zügen. Die unmittelbare Anwendung der Bestimmung scheidet aber deshalb aus, weil der Hauptverband keine Spitzenorganisation im Sinne des TVG darstellt. Ursächlich dafür ist, daß es zwischen dem Hauptverband und seinen Unterorganisationen an mitgliedschaftlichen Beziehungen fehlt. Andererseits möchte der Gesetzgeber

1) BAG ARS 10,252(260); Gaul, RdA 1966,172(175).

mit der Regelung des § 2 IV TVG verhindern, daß der Spitzenverband im Namen einer der ihm angeschlossenen Gewerkschaften Tarifverträge aushandelt und abschließt, ohne selbst an den Tarifvertrag gebunden zu sein. Für den sozialen Gegenspieler wäre es untragbar, bliebe der Spitzenverband von den Tarifierfüllungspflichten freigestellt. Nicht anders liegt es im Verhältnis Hauptverband-Bezirksverband¹⁾. Auch hier kann der Arbeitgeberseite die Freistellung des Hauptverbandes von der Pflicht zur Tarifierfüllung nicht zugemutet werden. Da die direkte Berücksichtigung des § 2 IV TVG insoweit also lediglich an den besonderen organisatorischen Beziehungen zwischen Hauptverband und Bezirksverband scheitert, ist von der analogen Anwendung der Vorschrift auszugehen. Der Hauptverband haftet also mithin neben dem Bezirksverband im vollen Umfang für die Erfüllung des von ihm im Namen der regionalen Gliederung vereinbarten Kollektivabkommens. Die Haftung des Hauptverbandes ist m.E. auch dann zu bejahen, wenn dieser an den Tarifvertragsverhandlungen des Bezirksverbandes als weisungsbefugte übergeordnete Organisation teilnimmt. Zwar ist er dann nicht Abschlußvertreter, wie von § 2 IV TVG vorausgesetzt. Tatsächlich aber befindet der Hauptverband über die Vereinbarung des Tarifabkommens, ohne daß dem Bezirksverband die Befugnis offen stünde, irgendwelchen Einfluß auszuüben. In Wirklichkeit entscheidet der Hauptverband, in dem er den Bezirksverband zum Vertragsabschluß veranlaßt. Deshalb ist auch in diesem Fall die Analogie zu § 2 IV TVG geboten und gerechtfertigt²⁾.

c.) Deliktische Haftung.

Eine Haftung des Hauptverbandes aus § 823 I BGB entfällt. Diese Vorschrift hat nach h.M. ausschließlich

1) Zur restriktiven Interpretation des § 2 IV TVG vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 2 Rdnr.47

2) Das gilt auch im Verhältnis Bezirksverband-Verwaltungsstelle.

den Schutz absoluter Rechte zum Gegenstand. Eingriffe in obligatorische Rechtsbeziehungen werden von § 823 I BGB nicht erfaßt. Abschließend sei noch § 826 BGB erwähnt, der sicherlich in Betracht zu ziehen ist, wenn der Hauptverband den speziellen Aufbau der Gewerkschaft ausnutzt, um daraus in tarifvertraglicher Hinsicht Vorteile für sich zu ziehen.

III. Zusammenfassung.

Aus einem Tarifvertrag, dessen Partei auf Arbeitnehmerseite ein gewerkschaftlicher Bezirksverband ist, wird der Hauptverband weder berechtigt noch verpflichtet. Insbesondere führt der Tatbestand der faktischen Integration nicht dazu, daß die Arbeitgeberseite den Hauptverband aus Tarifvertragsverletzungen des Bezirksverbandes in Anspruch nehmen kann.

Jedoch ergibt sich aus der faktischen Integration ein unmittelbar an den Hauptverband gerichtetes Handlungsgebot. D.h., der Hauptverband haftet dem Tarifpartner des Bezirksverbandes aus § 826 BGB dann, wenn er es unterläßt, auf den Bezirksverband mit dem Ziel einzuwirken, etwaige tarifwidrige Verhaltensweisen einzustellen.

Schließlich hat der Hauptverband dem Vertragspartner des Bezirksverbandes für eigenes tarifwidriges Verhalten analog § 2 IV TVG einzustehen. Voraussetzung dafür ist allerdings, daß der Hauptverband den Tarifvertrag als Vertreter des Bezirksverbandes abgeschlossen oder zumindest an den Vertragsverhandlungen teilgenommen hat.

D. Zusammenfassung.

Am Beispiel des von einem Bezirksverband als Partei abgeschlossenen Tarifvertrages hat sich gezeigt, daß die einzelne Gewerkschaft insgesamt betrachtet aus ihrer be-

sonderen Struktur keine tarifvertragliche Besserstellung erlangt. Der tarifvertragschließende Bezirksverband haftet aus Tarifvertragsverletzungen nach den allgemeinen Grundsätzen. Für tarifwidrige Verhaltensweisen der ihm untergeordneten Verwaltungsstellen hat er nach den Regeln der Haftung für Erfüllungsgehilfen einzustehen. Die Verwaltungsstellen selbst haften analog § 2 III, IV TVG. Allerdings kann sich die Arbeitgeberseite wegen objektiv tarifwidriger Handlungen des Hauptverbandes nicht an den Bezirksverband halten. Der Arbeitgeberseite stehen jedoch unmittelbare Ansprüche gegen den Hauptverband selbst zu. Dieser haftet gemäß § 826 BGB dann, wenn er es unterläßt, den tarifvertragschließenden Bezirksverband zu einem tarifgemäßen Verhalten anzuhalten. Ferner kommt seine Haftung entsprechend § 2 II, IV TVG aus eigenen tarifwidrigen Handlungen in Betracht, sofern er den Tarifvertrag als Vertreter des Bezirksverbandes abgeschlossen oder an den Vertragsverhandlungen teilgenommen hat. Schließlich muß noch § 826 BGB für den Fall in Erwägung gezogen werden, daß der Hauptverband, ohne auf bestehende Bezirksverbandstarifverträge zu achten, den Gewerkschaftsaufbau auszunutzen sucht, um daraus tarifvertragliche Vorteile für sich zu ziehen.

2. Unterabschnitt

Die Haftung aus Verletzungen eines mehrgliedrigen Tarifvertrages.

A. Der mehrgliedrige Tarifvertrag.

I. Die h.M. zum mehrgliedrigen Tarifvertrag.

Kennzeichnend für den mehrgliedrigen Tarifvertrag¹⁾ ist,

1) RAG ARS 14,428.

daß auf der einen und/oder auf der anderen Seite zugleich mehrere Gewerkschaften beziehungsweise Arbeitgeberverbände und/oder Einzelarbeitgeber beteiligt sind. Übereinstimmung besteht, daß durch den mehrgliedrigen Tarifvertrag die Parteien der einen Seite nicht zu einer geschlossenen Einheit verbunden werden¹⁾. Welche Rechtsnatur sollte einer derartigen Verbindung auch zukommen? Allenfalls doch wohl die eines nichteingetragenen Vereins oder einer BGB-Gesellschaft²⁾. Doch dürfte das in den seltensten Fällen gewollt sein. Desgleichen verneint die Überwiegende Meinung ein Gesamtschuldverhältnis. Danach bleiben die Vertragsschließenden jeder für sich berechtigt und verpflichtet. Tatsächlich hat der mehrgliedrige Tarifvertrag somit verschiedene eigenständige Kollektivabkommen zum Gegenstand, die wegen Inhaltsgleichheit in einer Urkunde zusammengefaßt sind. Tarifvertragsverletzungen einer Partei lassen die andere Vertragspartei der gleichen Seite mithin völlig unberührt³⁾. Ausschließlich der Tarifbrüchige haftet.

II. Hauptverband und Bezirksverband als gemeinsame Parteien eines Tarifvertrages.

Die juristische Aufspaltung des mehrgliedrigen Tarifabkommens in mehrere Einzelverträge wird im allgemeinen damit begründet, daß dies dem Willen der Beteiligten entspreche. Namentlich die Gewerkschaften pflegten besonderes Gewicht auf ihre Eigenständigkeit zu legen⁴⁾.

1) Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 21 II (S.450 ff.)
Nikisch, ArbR II, §72 II (S.278 ff.) m.w.Nachw.

2) Nikisch, a.a.O., S.280.

3) Vgl. aber RAG ARS 8,101.

4) Vgl. Hueck-Nipperdey, a.a.O., S.451; Nikisch, aaO., S.280.

Die trennende Betrachtungsweise trifft m.E. jedoch dann nicht mehr zu, wenn eine Gewerkschaft und eine ihrer rechtlich verselbständigten Bezirksverbände gemeinsam das Tarifabkommen vereinbaren. Anders als in den von der Literatur beschriebenen und in der Rechtsprechung¹⁾ entschiedenen Fällen, bei denen die gemeinschaftlich mit der Arbeitgeberseite verhandelnden Gewerkschaften immer nur für ihre eigenen Mitglieder, also für voneinander verschiedene Arbeitnehmergruppen auftreten, besitzen die Mitglieder des Bezirksverbandes zugleich die Mitgliedschaft im Hauptverband. Der Tarifbindung der Gesamtvereinbarung unterliegt also ein und derselbe Personenkreis. Dies bewirkt die Identität des von Hauptverband und Bezirksverband aus dem Tarifvertrag zu befriedigenden Leistungsinteresses der Arbeitgeberseite, da der normative Teil den Inhalt der schuldrechtlichen Regelungen weitgehend mittelbar beeinflusst. Aus demselben Gesichtspunkt heraus wird die Gleichstufigkeit ihrer Verpflichtungen im Verhältnis zum sozialen Gegner bejaht werden müssen²⁾. D.h., kommt z.B. der Bezirksverband einer tariflichen Pflicht nach, so ist einerseits das Leistungsinteresse des Arbeitgeberverbandes insoweit befriedigt. Andererseits geht die Forderung des Gläubigers nicht auf die Unterorganisation über. Vielmehr wird die Verpflichtung des Hauptverbandes durch die Leistung des Bezirksverbandes mitgetilgt. Somit liegen sämtliche Voraussetzungen für die Annahme eines Gesamtschuldverhältnisses vor. Folglich sind Hauptverband und Bezirksverband als Gesamtschuldner nach § 427 BGB beziehungsweise

1) Siehe die Nachweise bei Nikisch, ArbR II, § 72 II (S.278 FN.17).

2) Zu diesen Erfordernissen des Gesamtschuldverhältnisses, Esser, SchuldR. I, § 58 II (S.434 f.); Larenz, SchuldR I, § 37 I (434 f.).

§ 431 BGB einzuordnen¹⁾.

B. Die Haftung aus Verletzungen mehrgliedriger
Tarifverträge.

I. Die Haftung des Haupt- und Bezirksverbandes aus
eigenem tarifwidrigem Verhalten.

Die Auslegungsregel des § 425 BGB bestimmt, daß andere als die in den §§ 422 - 424 BGB genannten Tatsachen Wirkungen nur für und gegen den Schuldner entfalten, in dessen Person sie eintreten. Insbesondere das Verschulden eines Gesamtschuldners besitzt keine Gesamtwirkung. Verletzt der Bezirksverband oder der Hauptverband den Tarifvertrag, so haftet dem Grundsatz nach jeder für sich entsprechend den allgemeinen Prinzipien.

Die Vorschrift des § 425 BGB beabsichtigt den Schutz des einzelnen Gesamtschuldners. Sie ist jedoch dort unanwendbar, wo sich aus dem Schuldverhältnis etwas anderes ergibt. In solchen Fällen hat jeder Gesamtschuldner für das Verschulden des anderen einzustehen²⁾. Grundlage der objektiven Zurechnung kann eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung, die Verbundenheit der mehreren Schuldner oder ihr gemeinschaftliches Hinwirken auf einen bestimmten Erfolg sein³⁾. Gerade der zuletzt genannte Gesichtspunkt trifft in hohem Maße auf das Verhältnis zwischen Hauptverband und Bezirksverband zu. Sinn ihrer engen körperschaftlichen Verflechtung ist es, die Interessen der Mitglieder so effektiv wie möglich zu vertreten. Das Ergebnis der ge-

1) BGH AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht (BL 9 R), allerdings ohne Begründung; Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 38 II (S.701).

2) Erman-Westermann, BGB, § 425 Rdnr. 3; Palandt-Danckelmann, BGB, § 425 Anm. 1 c.

3) RG SeuffA 81,171.

meinsamen Anstrengung wird sich in steigenden Mitgliederzahlen niederschlagen und damit den Einfluß sowie die finanzielle Ausstattung sowohl des Hauptverbandes als auch seiner Gliederungen stärken. Mithin ziehen Hauptverband und Unterorganisationen aus ihrer Tätigkeit gegenseitig Vorteile. Schließlich darf ein weiterer Umstand, der die Unanwendbarkeit der Grundregel des § 425 BGB nahelegt, nicht übersehen werden: Für den Tarifgegner ist häufig nicht genau erkennbar, ob das Organ des kontrahierenden Bezirksverbandes im Einzelfall für den Hauptverband oder den Bezirksverband selbst tätig wird. Der Gegner läuft deshalb Gefahr, zunächst einen Rechtsstreit zu verlieren, weil er sich über die handelnde Körperschaft geirrt hat. Der Gläubigerschutz verlangt daher, wenn Hauptverband und Bezirksverband der Arbeitgeberseite gemeinsam als Kontrahenten gegenüberstehen, aus ihrer engen körperschaftlichen Verbundenheit die Verpflichtung herzuleiten, daß beide für die ordnungsgemäße Durchführung des Kollektivabkommens haften. Infolgedessen hat der Hauptverband im vollen Umfang für Schäden aus Tarifvertragsverletzungen des am Tarifvertrag als Partei beteiligten Bezirksverbandes und umgekehrt aufzukommen¹⁾.

II. Die Haftung des Haupt- und Bezirksverbandes aus fremdem tarifwidrigem Verhalten.

Haben der Hauptverband und der Bezirksverband mit der Arbeitgeberseite einen Tarifvertrag vereinbart, der die Gewerkschaftsmitglieder im Zuständigkeitsbereich der tarifschließenden Unterorganisation erfaßt, so sind objektiv tarifwidrige Verhaltensweisen nur der dem Bezirksverband untergeordneten Verwaltungsstellen denkbar. In diesen Fällen haften der Bezirksverband und der

1) A.A.: Hueck-Nipperdey, ArbR II 1, § 37 II (S.701).

Hauptverband vertraglich nach den oben aufgestellten Regeln gemäß § 278 BGB¹⁾ oder sie haben auf die Verwaltungsstellen entsprechend einzuwirken²⁾. Im deliktischen Bereich findet § 831 BGB Berücksichtigung³⁾. Aus eigenen tarifwidrigen Handlungen haften die dem Bezirksverband untergeordneten Verwaltungsstellen analog § 2 III, IV TVG.

C. Zusammenfassung.

Der mehrgliedrige Tarifvertrag beinhaltet verschiedene Kollektivabkommen, die wegen Inhaltsgleichheit in einer Urkunde zusammengefaßt sind. Jede der daran beteiligten Gewerkschaften bleibt für sich allein verpflichtet. Insbesondere werden sie nicht Gesamtschuldner .

Treten dagegen der Hauptverband und einer seiner Bezirksverbände gemeinsam der Arbeitgeberseite als Tarifvertragspartner gegenüber, entsteht zwischen Haupt- und Bezirksverband regelmäßig ein Gesamtschuldverhältnis. Im Rahmen dieses Gesamtschuldverhältnisses hat § 425 BGB im allgemeinen als abbedungen zu gelten. Der Hauptverband kann daher von der Arbeitgeberseite aus Tarifvertragsverletzungen des Bezirksverbandes und umgekehrt in Anspruch genommen werden.

Für tarifwidriges Verhalten der Verwaltungsstellen im Zuständigkeitsbereich des Bezirksverbandes haben Haupt- und Bezirksverband nach den Vorschriften über die Haftung

1) Vgl. oben S.155 f.

2) Vgl. oben S.146 ff.

3) Vgl. oben S.158.

für Erfüllungsgehilfen und - soweit es in Betracht kommt - für Verrichtungsgehilfen einzustehen. Die Verwaltungsstellen selbst haften analog § 2 III, IV TVG aus eigenem tarifwidrigen Verhalten.

3. Unterabschnitt.

Die Haftung aus Verletzungen eines Tarifvertrages des Hauptverbandes.

In den vorangehenden Absätzen ist die Haftungslage bei Verstößen gegen Tarifverträge erörtert worden, deren Partner auf Arbeitnehmerseite gewerkschaftliche Bezirksverbände sind. Daran anknüpfend wirft die Beantwortung der Fragen, die sich aus Verletzungen von Gesamtabkommen des Hauptverbandes ergeben, keine besonderen Schwierigkeiten mehr auf. Verletzt der Hauptverband den eigenen Tarifvertrag, gilt das oben zur Haftung des Bezirksverbandes Gesagte entsprechend¹⁾. Die Einwirkungspflicht²⁾ und die Doppelstellung der Gliederungsorgane³⁾ besitzen auch hier besondere Bedeutung. Handelten die regionalen und örtlichen Gliederungen hingegen als rechtlich selbständige Vereinigungen objektiv tarifwidrig, so hat der Hauptverband dafür gemäß § 278 BGB einzustehen. Die Gliederungen selbst können von der Arbeitgeberseite analog § 2 III, IV TVG in Anspruch genommen werden⁴⁾.

Erfüllen die Verletzungen des Tarifvertrages des Hauptverbandes zugleich deliktische Tatbestände - insbesondere im Zusammenhang mit einem Streik - dürften regelmäßig Verletzungen des Rechts am eingerichteten und

1) Vgl. oben S.143 ff.

2) Vgl. oben S.146 ff.

3) Vgl. oben S.148 ff.

4) Vgl. oben S.164.

ausgeübten Gewerbebetrieb gegeben sein. Geht die unerlaubte Handlung dabei vom Hauptverband aus, haftet er gemäß § 823 ff. BGB. Die Gliederungen werden dabei regelmäßig seine Verrichtungsgehilfen sein. Insoweit bietet sich dem Hauptverband die Möglichkeit der Exculpation über § 831 BGB. Schließlich ist im Einzelfall noch Mittäterschaft oder Anstiftung des Hauptverbandes beziehungsweise Beihilfe der Gliederungen in Betracht zu ziehen.

Ergebnisse

Die im DGB organisierten Gewerkschaften sowie die DAG besitzen einen drei- zuweilen vierstufigen Verwaltungsaufbau. Auf der untersten Ebene finden sich sogenannte Ortsvereine oder Verwaltungsstellen. Diese sind in Bezirksverbänden zusammengefaßt. Beide Ebenen - örtliche und regionale - werden vom Hauptverband überwölbt.

Kennzeichnend für die gewerkschaftlichen Unterorganisationen ist ihre körperschaftliche Struktur. Ihnen haften alle Merkmale der äußeren Erscheinung von Vereinen an. Zudem verbleibt den Gliederungen trotz der Befugnisse des Hauptverbandes, in ihr "Innenleben" bestimmend einzugreifen, ein ausreichendes Maß an Selbstverwaltungsrechten. Die örtlichen und regionalen Gliederungen der Gewerkschaften sind deshalb rechtlich selbständige nichteingetragene Vereine.

Auf einen großen Teil der Verwaltungsstellen und Bezirksverbände treffen darüberhinaus alle Voraussetzungen des Gewerkschaftsbegriffes zu. Soweit dies der Fall ist,

können sie Tarifvertragsparteien sein.

In ihrer Eigenschaft als nichteingetragene Vereine sind die Gliederungen echte Körperschaften und nicht lediglich körperschaftsähnliche Gebilde. Prozessual werden sie wie juristische Personen behandelt. Das Gesetz versagt ihnen lediglich im Zivilprozess die aktive Parteifähigkeit. Mit Bezug auf die Gewerkschaften vertritt die Rechtsprechung jedoch den gegenteiligen Standpunkt. Sie hat ihre aktive Parteifähigkeit und damit auch die der gewerkschaftlichen Unterorganisationen anerkannt. Materiellrechtlich stellt die Rechtsordnung die nichteingetragenen Vereine der BGB-Gesellschaft gleich. Der Praxis ist es indessen gelungen, die rechtliche Lage der nichteingetragenen Vereine weitgehend an die eingetragener Vereine anzupassen. Den nichteingetragenen Vereinen fehlt die Grundbuch-, Scheck- und Erbfähigkeit.

Die Gliederungen sind nicht Mitglieder des Hauptverbandes. Der Hauptverband stellt somit keinen Spitzenverband gemäß § 2 II TVG dar. Ebenso wenig unterhält der Hauptverband mitgliedschaftliche Beziehungen zu seinen Gliederungen. Zwischen ihnen besteht ein außervertragliches, körperschaftliches Rechtsverhältnis, das von beiden Seiten jederzeit einseitig widerrufen werden kann. Bedingt durch die Mitgliederidentität und ihre besonderen Vereinszwecke sind die Verwaltungsstellen und Bezirksverbände faktisch aber derart in den Hauptverband integriert, daß ein Widerruf praktisch ausscheidet. Ähnlich der eingegliederten Aktiengesellschaft stellen die gewerkschaftlichen Unterorganisationen rechtlich verselbständigte Teile des Hauptverbandes dar.

Nicht unbeeinflußt von den Befugnissen des Hauptverbandes, in die inneren Angelegenheiten der Gliederungen bestimmend

einzugreifen, bleibt ihre tarifvertragsrechtliche Lage. Durch Satzungsänderungen vermag der Hauptverband die Tarifizuständigkeit der Gliederungen einzuengen. Davon unberührt bleiben schon bestehende Tarifverträge. Neue Gesamtabkommen können die Gliederungen außerhalb ihrer Tarifizuständigkeit wirksam dann jedoch nicht mehr vereinbaren. Der vollständige Entzug der Tarifizuständigkeit hingegen ist dem Verlust der Tariffähigkeit gleichzustellen. Dies hat die Beendigung der Tarifverträge, an denen die betroffene Unterorganisation als Partei beteiligt ist, zur Folge. Die Tarifnormen wirken allerdings nach. Dieselben Konsequenzen treten bei der Auflösung einzelner örtlicher oder regionaler Gliederungen ein. Die Ausübung des Weisungsrechts durch den Hauptverband hat nur verbandsinterne Bedeutung.

Aus Tarifvertragsverletzungen haften die Gliederungen als Tarifvertragsparteien nach den allgemeinen Grundsätzen. Gegen tarifwidriges Verhalten der dem tarifschließenden Bezirksverband untergeordneten Verwaltungsstellen wird die Arbeitgeberseite durch Schadensersatzansprüche sowohl gegen den Bezirksverband als auch gegen die Verwaltungsstellen selbst geschützt. Der Hauptverband hat außerdem auf seine Unterorganisationen im Sinne der Einhaltung der von ihnen vereinbarten Tarifverträge einzuwirken. Der Verstoß gegen dieses aus der faktischen Integration resultierende Handlungsgebot zieht gewöhnlich die Pflicht zum Schadenersatz des Hauptverbandes gemäß § 826 BGB nach sich. Aus eigenen, gegen Gesamtabkommen der Gliederungen gerichteten objektiv tarifwidrigen Handlungen haftet der Hauptverband analog § 2 II, IV TVG und im übrigen nur dann, wenn er den speziellen Gewerkschaftsaufbau in sittenwidriger Weise zu seinem Vorteil auszunutzen sucht.

Lebenslauf

Als Sohn des Kaufmanns Werner Kunadt und seiner Ehefrau Katharina, geb. Kundinger, wurde ich am 8. 6. 1943 in Dresden geboren. Nach dem Besuch der Grundschule in Leipzig und Niedernhausen/Taunus trat ich 1955 in das Gutenberg-Gymnasium in Wiesbaden ein. Am 12. 3. 1964 bestand ich in Wiesbaden die Reifeprüfung.

Anschließend studierte ich an den Universitäten Marburg/Lahn und Mainz Rechtswissenschaft.

Nach dem Referendarexamen am 16. 4. 1969 vor dem Justizprüfungsamt in Mainz begann ich den juristischen Vorbereitungsdienst beim Amtsgericht Alzey. Das Assessorexamen legte ich am 12. 7. 1972 vor dem Landesprüfungsamt für Juristen beim Ministerium der Justiz in Mainz ab. Seit 1. 8. 1972 bin ich bei einer Bank in Mainz beschäftigt. Die mündliche Doktorprüfung bestand ich am 28. 1. 1975.

city schnelldruck ohg, 87 Würzburg, Marcusstraße 10a